

Työnilo nuorten laskentatoimen ammattilaisten kokemana

Hildamaija Linder

Tekijä(t) Hildamaija Linder	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Raportin/Opinnäytetyön nimi Työnilo nuorten laskentatoimen ammattilaisten kokemana	Sivu- ja liitesivumäärä 60 + 1
<p>Työhyvinvointia on kuvattu terveyttä edistäväksi, turvalliseksi ja tuottavaksi työksi, jota yksittäiset työntekijät toteuttavat suurempien työyhteisöjen jäseninä hyvin johdetussa organisaatiossa. Siihen voidaan katsoa kuuluvan yksilön oma hyvinvointikokemus ja sitä tukevat työolot, sekä niiden parantamiskeinot niin organisaatio- kuin yksilötasollakin. Yksittäisessä työntekijässä työhyvinvointi heijastuu parhaimmillaan työniloon, joka koostuu viidestä eri osatekijästä: työntekijästä itsestään ja hänen psykologisesta pääomastaan, organisaation tavoitteellisuudesta, osallistuvasta johtamisesta, vuorovaikutuksellisesta työyhteisöstä, sekä itse työn sisällöstä.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mistä nuoret laskentatoimen ammattilaiset saavat iloa työssään. Tutkimuksen alaongelmat hakevat vastauksia kohderyhmän työniloon peilaten muun muassa työhyvinvoinnin johtamiseen ja työyhteisöön liittyviin kysymyksiin, sekä työntekijöiden oman psykologisen pääoman muodostumiseen. Tutkimus on rajattu koskemaan vastavalmistuneita ekonomi- ja tradenomitaustaisia laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaisia, selvittäen heidän kokemuksiaan työnilosta, ottaen huomioon myös digitaalista murrosta läpikäyvän taloushallinnon toimialan vaikutukset. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena, menetelmänä teemahaastattelut. Haastattelut toteutettiin huhtikuussa 2018.</p> <p>Opinnäytetyön rakenne muodostuu teoreettisesta viitekehyksestä sekä empiirisestä osasta. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan työniloa osana työhyvinvoinnin kokonaisuutta peilaten sitä yksilön psykologiseen pääomaan. Toinen teoriakappale perehtyy yleisesti laskentatoimeen ja rahoitukseen, toimialan tarjoamiin uramahdollisuuksiin, sekä tällä hetkellä käynnissä olevaan digitalisaation murrokseen. Empiirisessä osassa käsitellään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, kuvataan tutkimuksen kohderyhmää ja aineiston hankintaa, sekä analysoidaan ja pohditaan saatuja tutkimustuloksia.</p> <p>Tutkimuksessa todettiin, että suurin nuorten laskentatoimen ammattilaisten työniloon vaikuttava tekijä oli vuorovaikutteinen työyhteisö ja sen jäseniltä saatava tuki päivittäisessä työssä. Päivittäinen työ koettiin usein kiireiseksi ja kuormittavaksi, jolloin työkavereiden kanssa jaetut kokemukset helpottivat kuormittavuuden ja stressin tunteita. Toinen keskeinen työniloon ja motivaatioon vaikuttava pidemmän aikavälin tekijä oli oman ammatillisen kehityksen havaitseminen ja omalla työuralla eteenpäin pääseminen.</p>	
Asiasanat Työhyvinvointi, työnilo, psykologinen pääoma, taloushallinto, digitalisaatio	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Tutkimuksen aihe, tavoitteet ja rajausta	1
1.2	Tutkimusmenetelmän valinta.....	3
2	Työhyvinvointi yksilön ja organisaation voimavarana	4
2.1	Työnilo osana työhyvinvointia	9
2.1.1	Tavoitteellinen ja joustava organisaatio.....	9
2.1.2	Osallistuva johtaminen	10
2.1.3	Työyhteisö ja vuorovaikutus	12
2.1.4	Työn sisältö ja mielekkyys.....	13
2.2	Yksilö itse – psykologinen pääoma	15
3	Laskentatoimi ja rahoitus tänään ja tulevaisuudessa	18
3.1	Ulkoinen ja sisäinen laskentatoimi.....	19
3.2	Rahoitus.....	20
3.3	Uramahdollisuudet ja työtilanne	21
3.4	Digitalisoitumisen muutokset toimialalla	23
4	Kvalitatiivinen tutkimus -menetelmän kuvaus	26
4.1	Kohderyhmän kuvaus ja valinta	27
4.2	Aineiston hankinta -teemahaastattelu	29
4.3	Aineiston analysointi	31
5	Työnilon muodostavat tekijät nuorten laskentatoimen ammattilaisten kuvaamana	33
5.1	Organisaatioon sitoutuneisuus ja ammattiosaamisen kehittäminen.....	33
5.2	Johtamisen tärkeys osana työniloa	35
5.3	Työyhteisön tuen merkitys	38
5.4	Työn sisällön kokemukset osana työn positiivisia tunteita	40
5.5	Yksilön omat voimavarat työnilon muodostumisen perustana	42
5.6	Digitalisaatio ja tulevaisuudennäkymät.....	44
6	Pohdinta ja johtopäätökset	47
6.1	Tutkimustulosten yhteenveto.....	47
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja laatu	50
6.3	Jatkotutkimusehdotukset.....	53
6.4	Opinnäytetyöprosessin arviointi	54
	Lähteet	57
	Liitteet.....	61
	Liite 1. Haastattelukysymykset	61

1 Johdanto

Työhyvinvointia kuvataan turvalliseksi, terveyttä ja työn tuottavuutta edistäväksi toiminnaksi, jota yksittäiset työntekijät suurempien työyhteisöjen jäseninä toteuttavat hyvin johdetussa organisaatiossa. (Viitala & Jylhä 2014, 239.) Se muodostuu yksilön, työn, esimiehen ja työyhteisön positiivisesta ja aktiivisesta vuorovaikutussuhteesta ja kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. Yksilössä työhyvinvointi voidaan nähdä työilona ja -imuna sekä suuremmissa mittakaavassa koko organisaation voimavarana, jossa työntekijät tekevät hyvää tulosta ja työyhteisön ilmapiiri mahdollistaa luovuuden, samalla houkutellen lisää osaavia työntekijöitä myös organisaation ulkopuolelta. (Manka 2012, 73.)

Työhyvinvointia on pitkään käsitelty työn negatiivisten vaikutusten kautta: miten organisaatiossa tulisi toimia, etteivät työntekijät sairastuisi. Viime aikoina kuitenkin on yhä enemmän keskitytty siihen, miten työntekijän ja työyhteisön voimavaroja voitaisiin vahvistaa, että työssä oleminen olisi mielekkäämpää. Tärkeää on nähdä ja tiedostaa juuri ne tekijät, jotka vaikuttavat työntekijöiden työiloon ja se, miten näitä tekijöitä pystyttäisiin entisestään kehittämään organisaatiossa. Organisaation menestys on kuitenkin viime kädessä kiinni osaavasta, motivoituneesta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä. Tämän vuoksi olisi hyvä luoda organisaatiossa näitä hyvinvointitekijöitä edesauttavat puitteet ja prosessit, joissa työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä. Tärkeässä roolissa on myös työntekijöiden johdolta saama palaute ja arvostus. Nykypäivän työelämässä organisaatioiden yhtenä tärkeimpänä tehtävänä ja kilpailuetuna onkin pitää työntekijät innostuneina, sitoutuneina ja hyvinvoivina.

1.1 Tutkimuksen aihe, tavoitteet ja rajaus

Tutkimuksen tavoitteena on teemahaastattelujen keinoin selvittää, mistä nuoret laskentatoimen ja rahoituksen tradenomi- ja ekonomitaustaiset työntekijät saavat iloa työssään. Tutkimus on rajattu koskemaan nuoria 22–27 –vuotiaita vastavalmistuneita laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaisia, keskittyen heidän kokemuksiinsa työniloon vaikuttavista tekijöistä sekä digitaalisessa muutoksessa olevan laskentatoimen toimialan vaikutuksista sen muodostumisessa. Tutkimuksen pääongelmana on selvittää, mistä laskentatoimen ja rahoituksen nuoret ammattilaiset saavat iloa työssään. Alaongelmiin tutkimuksessa haetaan vastauksia nuorilta laskentatoimen ammattilaisilta seuraavien kysymysten kautta:

1. Miten työhyvinvoinnin johtaminen vaikuttaa työn mielekkyyteen?
2. Millaisia vaikutuksia työyhteisöllä on työssä viihtymisen kannalta?

3. Minkälaisia omia voimavaroja ja psykologista pääomaa työntekijät tarvitsevat ko-
keakseen työniloa?
4. Miten työntekijät näkevät digitalisaation vaikuttavan työhönsä?
5. Miten työntekijät näkevät tulevaisuuden työnäkymänsä?

Opinnäytetyön aihe on itselleni tärkeä ja ajankohtainen, sillä itse pian valmistuvana sisäisen laskentatoimen tradenomina olen pohtinut paljon työssä viihtyvyyteen ja työniloon liittyviä tekijöitä. Haluankin nyt opinnäytetyössäni tutkia, mistä nuoret vastavalmistuneet laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaiset saavat iloa työhönsä ja kokevat onnistumisen tunteita. Tämän työn yhtenä tavoitteena on, että voisin myös itse saada uusia näkökulmia ja oivalluksia työhöni. Toivon myös, että tämä tutkimus hyödyttää muita kanssani samassa tilanteessa olevia, sekä taloushallinnon työntekijöitä yleensäkin, sillä töissä viihtyminen ja työstä ilon saaminen on yksi tärkeä osa niin työssä jaksamista kuin menestyvää organisaatiotakin.

Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe, jota on käsitelty varmasti jo paljon. Mielestäni kuitenkin tämä aihe ei koskaan "vanhene", sillä hyvinvoivat ja työhönsä tyytyväiset työntekijät suoriutuvat myös paremmin töistään, joka taas johtaa yrityksessä työtehon nousuun ja parempiin tuloksiin. Tällä hetkellä juuri laskentatoimen ja taloushallinnon työt ovat käymässä läpi muutosta, sillä työ on muuttumassa yhä digitaalisempaan suuntaan, kun robotiikka ja automatisoinnit tulevat korvaamaan osan päivittäisistä rutiineista. Tällaisissa muutostilanteissa on ajankohtaista ja tärkeää käsitellä työntekijöiden kokemuksia tapahtuvasta muutoksesta ja sen vaikutuksista työntekijöiden iloon ja kokemuksiin työnsä mielekkyydestä.

Tämä opinnäytetyö rakentuu teoreettisesta viitekehyksestä ja empiirisestä osasta. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan työniloa ja siihen vaikuttavia tekijöitä osana työhyvinvointia peilaten sitä yksilön psykologiseen pääomaan. Työnilon teoria rakentuu tutkimuksessa Marja-Liisa Mankan työhyvinvoinnin mallien pohjalta käyttäen apuna myös muita ajankohtaisia työhyvinvoinnin malleja ja kirjallisuutta. Työn toinen teoriakappale keskittyy laskentatoimen ja rahoituksen tuottamaan tietoon, sekä toimialan tarjoamiin uramahdollisuuksiin tradenomeille ja ekonomeille. Teoriaosuudessa käydään läpi myös taloushallinnon toimialalla käynnissä olevaa digitalisaation murrosta sekä tulevaisuudennäkymiä, perustuen taloushallinnon asiantuntijoiden ennustuksiin. Teoriaosuiden jälkeen perehdytään valittuun tutkimusmenetelmään ja sen valintaan vaikuttaviin tekijöihin, jonka jälkeen tutkimustuloksia analysoidaan ja peilataan teoreettiseen viitekehykseen. Lopuksi pohdin-

takappaleessa vedetään yhteen työn tulokset sekä käydään läpi mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia. Myös tutkimuksen luotettavuuteen ja laatuun vaikuttavia tekijöitä on arvioitu. Työn lopusta löytyy oman oppimiseni arviointi opinnäytetyöprosessin aikana.

1.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tämän opinnäytetyön empiirinen osa on toteutettu kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusmenetelmäksi on valittu teemahaastattelu, jonka kohderyhmänä ovat nuoret, laskentatoimeen ja rahoitukseen erikoistuneet tradenomi- ja ekonomitaustaiset työntekijät. Teemahaastatteluiden kautta tutkitaan haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia työnilosta ja sen muodostumiseen vaikuttavista tekijöistä. Haastatteluiden kautta pyritään selvittämään myös, miten jatkuvassa digitaalisessa muutoksessa oleva laskentatoimen ja rahoituksen ala vaikuttaa haastateltavien työnilon ja työn mielekkyyden kokemuksiin, sekä sitä, millaisena haastateltavat itse näkevät taloushallinnon sekä myös oman, ammatillisen tulevaisuutensa.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin teemahaastattelu, sillä haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa, mikä mahdollistaa ja edistää tutkimuksen aiheeseen sopien haastateltavien omien näkökulmien esiin pääsemistä. Haastattelu mahdollistaa myös erilaisten jatkokysymysten ja perustelujen kysymisen haastateltavan vastausten pohjalta, jolloin tutkimusaihetta on mahdollisuus tarkastella entistä syvemmin ja monitahoisemmin.

2 Työhyvinvointi yksilön ja organisaation voimavarana

Työhyvinvoinnin tutkimuksen alkuvaiheet sijoittuvat 1920 – luvulle, kun lääketieteessä alettiin tehdä fysiologista stressitutkimusta, jonka kohteena oli yksilö. Tällöin stressin luultiin syntyvän yksilön fysiologisenä reaktiona erilaisiin kuormitustekijöihin, kuten meluun, kylmään ja fyysisesti kuormittaviin suorituksiin. Näistä johtuvien kielteisten tuntemusten katsottiin johtavan fysiologisiin reaktioihin, jotka puolestaan saattoivat vaikuttaa sairauksien kehittymiseen. Myöhemmin teoriaan yhdistettiin myös psykologiset ja ihmisen käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot, sekä ympäristön ja työolojen aiheuttamat stressivaikutukset. Lähestymistapa työhyvinvoinnin tutkimuksessa on kuitenkin ollut pitkään sairauspainotteinen, miettien miten työtä voisi lähettää kehittämään, etteivät työntekijät sairastuisi ja kuormittuisi. (Manka 2012, 54–56.)

1990 – luvulla otettiin käyttöön työhyvinvoinnin kolmiomalli, jossa työkykyä ylläpitävää toimintaa lähdettiin tarkastelemaan ja kehittämään työntekijän terveyden ja toimintakyvyn, työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden sekä työyhteisön kautta. Myös osaamisen kehittäminen liitettiin keskeisesti tähän malliin, sillä se vaati työyhteisön ja työpaikan eri osapuolten yhteistoimintaan perustuvaa aktiivista osallistumista. (Manka & Manka 2016, 66.) Viime vuosina on ryhdytty tarkastelemaan työhyvinvointia myös siis työstä saatavien mielekkyyden ja onnellisuuden kokemusten kautta. Tärkeänä on pidetty työelämän vuorovaikutusta muun elämän kanssa, sillä vaikutukset työstä kotiin ja kodista työhön ovat yksi olennainen osa työhyvinvoinnin kokemusta. Nähdään, että työhyvinvointi on yksilön henkilökohtainen, subjektiivinen näkemys omasta työtilanteesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. (Laine 2014, 11.)

Käsitteenä työhyvinvointi on laaja, ja siihen voidaan katsoa kuuluvan yksilön hyvinvointikokemus ja sitä tukevat työolot sekä niiden parantamiskeinot työorganisaatiossa. Tähän sisältyvät esimerkiksi yksilön kokemukset työn sisällöstä ja mielekkyydestä, työilmapiirin kokemukset, sekä johtamis- ja organisaatiotason vaikutukset työyhteisöön. (Juuti 2010, 46.) Työhyvinvointia tarkasteltaessa on huomioitava myös niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmat: työntekijälle tämä usein tarkoittaa omia hyvinvoinnin tuntemuksia ja niitä tukevia käytäntöjä töissä, kun taas työnantajalle esimerkiksi kattaviin työterveyspalveluihin investoimista. (Elo, Ervasti & Kuokkanen 2010, 10.)

Työhyvinvointi on siis turvallista, terveyttä edistävää sekä tuottavaa työtä, jota yksittäiset työntekijät suurempien työyhteisöjen jäseninä toteuttavat hyvin johdetussa organisaatiossa. Organisaation työhyvinvointi on hyvällä tasolla, kun työntekijät kokevat työnsä mie-

lekkääksi ja palkitsevaksi, sekä työ tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Hyvinvoiva organisaatio on myös avain yrityksen tuottavuuteen ja menestykseen, mahdollistaen näin työntekijöiden paremman sitoutuneisuuden. (Viitala & Jylhä 2014, 239–241.) Tämä hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden yhteys on kaksisuuntaista: henkilöstön hyvinvointi kasvattaa yrityksen kilpailukykyä ja vastaavasti parantunut kilpailukyky heijastuu myös henkilöstön hyvinvointiin (Elo ym. 2010, 11–12.).

Kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa ihminen nähdään kokonaisuutena, joka sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin ulottuvuudet. On huomioitava, että nämä kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, jonka vuoksi työhyvinvointia tulisi aina tarkastella kokonaisuutena, eikä keskittyä irrallisesti vain yhteen osa-alueeseen. (Virolainen 2012, 12.)

Virolainen (2012, 17–18, 24, 27.) kuvaa kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksia seuraavasti:

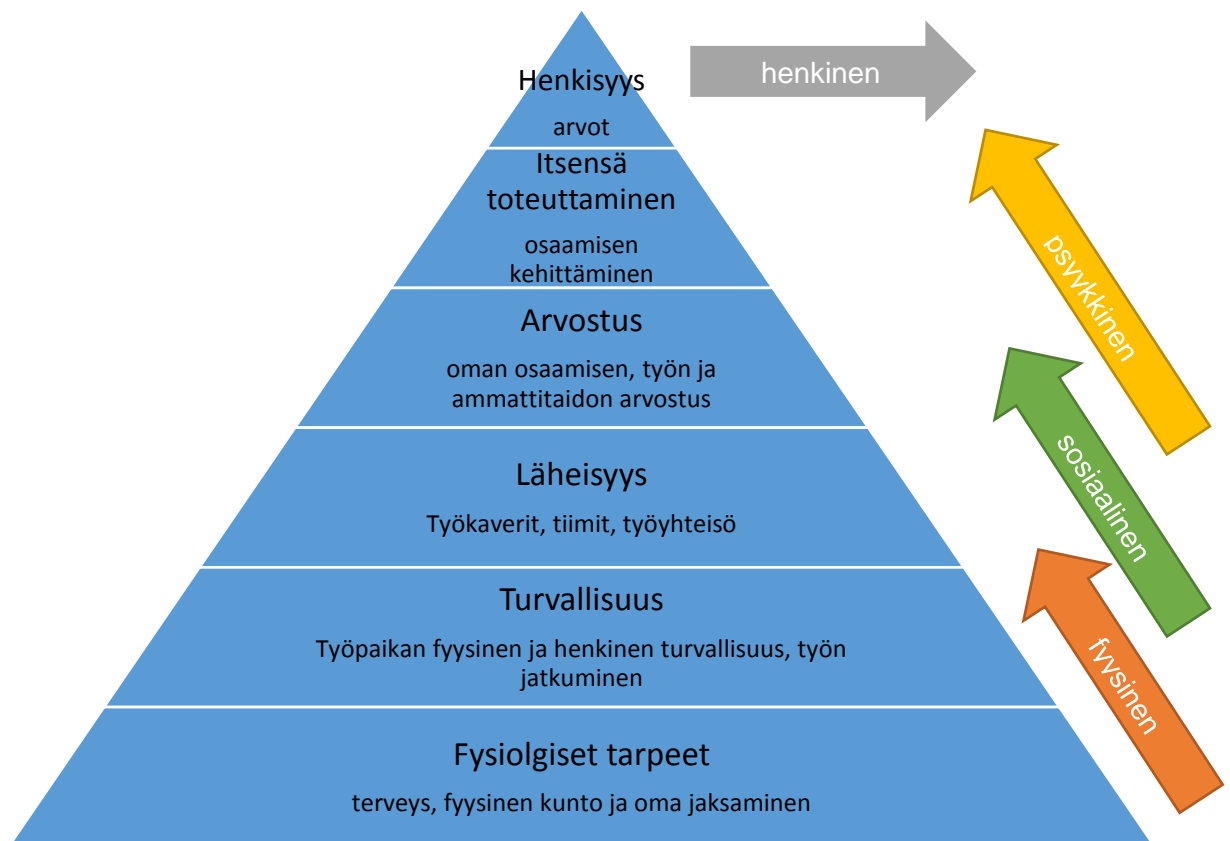
1. *Fyysinen työhyvinvointi* sisältää fyysiset työolosuhteet, ergonomiset ratkaisut sekä työn fyysisen kuormituksen.
2. *Psyykkinen työhyvinvointi* sisältää työn psyykkisen kuormituksen, työpaineet sekä työilmapiirin.
3. *Sosiaalinen työhyvinvointi* sisältää mahdollisuuden työyhteisön jäsenten keskeiseen sosiaaliseen kanssakäymiseen.
4. *Henkinen työhyvinvointi* sisältää työn merkitykselliseksi kokemisen ja työstä nauttimisen, yhteisöllisyyden tunteen sekä tunteen oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta.

Otala ja Ahonen (2005, 28–32.) ovat peilanneet yksilön kokonaisvaltaista työhyvinvointia Maslowin perinteiseen tarvehierarkiaan, joka on havainnollistettu kuvassa 1. Tarvehierarkian alimman tason muodostavat fysiologiset perustarpeet, kuten ravinnon ja riittävän unen tarpeet. Nämä kuvaavat ihmisen fyysistä kuntoa ja terveyttä, jotka ovat edellytyksiä myös yksilön työhyvinvoinnin perustalle. Toisen tason muodostavat turvallisuuden tarpeet, jotka voidaan jakaa fyysisiin ja henkisiin. Fyysinen turvallisuus kuvaa työympäristön ja työvälineiden turvallisuutta, kun taas henkinen turvallisuus kuvastaa turvallista työilmapiiriä ja luottamusta työn jatkuvuuteen.

Kolmannen tason tarpeisiin kuuluvat läheisyyden tarve, sekä halu kuulua yhteisöön, tässä tapauksessa työ- tai ammattiyhteisöön. Tämä edistää sosiaalista hyvinvointia, kun ihmis-

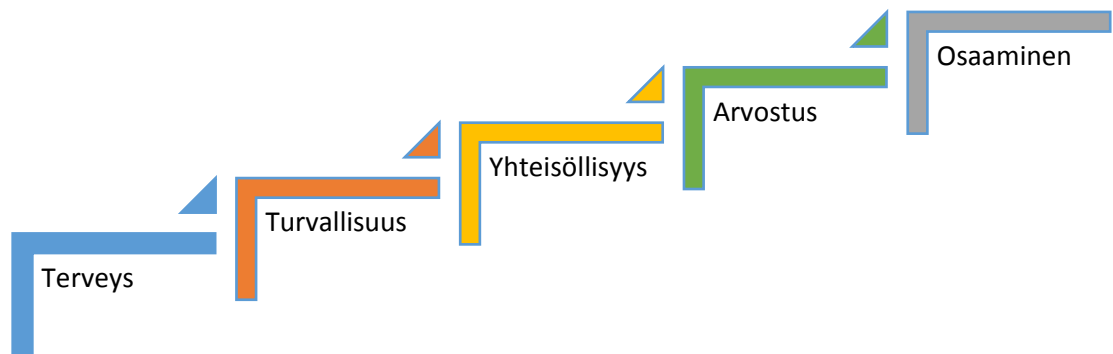
suhteet työssä sekä työn ulkopuolella ovat kunnossa. Neljäntenä hierarkiassa tulevat arvostuksen tarpeet. Työelämässä arvostus heijastuu paljolti osaamiseen ja ammattitaitoon, joka tuo turvallisuuden tunnetta työelämässä tukien yksilön sosiaalista hyvinvointia. Korkeimman tason tarpeet muodostuvat yksilön tarpeista toteuttaa itseään ja kasvaa työntekijänä. Näihin tarpeisiin kuuluvat muun muassa luovuus ja halu saavuttaa asetetut päämäärät elämässä.

Otala ja Ahonen (2005, 30.) asettavat mallissaan Maslowin portaiden päälle vielä yhden portaan, jossa kuvataan henkistä hyvinvointia, yksilön ”sisäistä draivia”. Siihen kuuluvat yksilön omat arvot, motiivit ja sisäinen energia, jotka ohjaavat yksilön innostusta ja sitoutumista eri asioihin. Viime kädessä yksilön oma hyvinvointi lähtee oman halun, arvojen ja oman itsensä pohjalta. Henkinen hyvinvointi onkin siis itseasiassa kaiken perusta, sillä jos se pettää, pahoinvointia seuraa yleensä myös muilla osa-alueilla.



Kuva 1. Työhyvinvoinnin tasot vertauskuvallisesti Maslowin tarvehierarkian avulla. (Mukaan Otala & Ahonen 2005, 29.)

Myös Rauramo (2012, 12–15.) mallintaa työhyvinvointia Maslowin tarvehierarkiaan perustuen työhyvinvoinnin portailla, jotka on kuvattu kuvassa 2. Portaisiin kuuluu viisi tasoa: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen. Malli pohjautuu jo olemassa olevien työkykyä ylläpitävien toimintojen vertailuun ja työhyvinvoinnin edistämisen malleihin, tukeutuen Maslowin perinteiseen tarvehierarkiaan. Tärkeässä roolissa on yksilön perustarpeiden kuvaaminen suhteessa työhön ja sisäiseen motivaatioon, pyrkien kehittämään yksilön, työyhteisön sekä laajemmassa mittakaavassa myös organisaation työhyvinvointia porras portaalta eteenpäin.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat. (Mukaillen Rauramo 2012, 15.)

Rauramon portaiden ensimmäinen askel, terveys, kuvaa paljolti samanlaisia perustarpeita kuin Otalan ja Ahosen (2005, 28.) työhyvinvoinnin portaiden ensimmäinen taso. Yksilön terveys on kaiken työhyvinvoinnin perusta, jonka pohjalta muita työhyvinvoinnin portaita on mahdollisuus lähteä nousemaan ylöspäin. Työntekijässä terveys heijastuu terveellisiin elämäntapoihin, kuten säännölliseen ja monipuoliseen liikuntaan, terveelliseen ravintoon, sekä riittävään lepoon ja uneen. Organisaatiotasolla työterveyshuollon merkitys on tällä portaalla huomattava. (Rauramo 2012, 15, 27.) Tämä portaiden ensimmäinen askel kuvaa myös aiemmin mainitun Virolaisen (2012, 17.) määritelmän mukaan eniten fyysistä työhyvinvointia työhyvinvoinnin neljästä osa-alueesta.

Portaiden toinen askel kuvaa turvallisuuden tunteita työssä. Turvallisuuden tarpeissa on tavoitteena tasapainon ja pysyvyyden säilyttäminen, joka näkyy yksilön työhyvinvoinnissa esimerkiksi luottamuksena työsuhteen pysyvyyteen, hyviin työoloihin ja riittävään toimeentuloon. Organisaation tasolla tärkeässä roolissa onkin mahdollistaa nämä turvallisuuden osatekijät päivittäisessä työssä. Oleellista on vastuiden määrittely työpaikalla, henkilöstön osaamisen vahvistaminen sekä uusien yhteistyömuotojen rakentaminen ja työntekijöiden riittävä perehdytys, tunnistuen myös näihin tekijöihin liittyvät vaarat ja uhat. (Rauramo

2012, 14, 69–71.) Virolaisen (2012, 17–18.) kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallissa turvallisuuden askel sijoittuu fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin välimaastoon.

Yhteisöllisyyden tarpeet käsittävät portaiden kolmannen tason. Yhteisöllisyyden tarpeen keskeisiä tekijöitä ovat työpaikan ilmapiiriä tukevat toimenpiteet, sekä tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen. Keskiössä ovat avoimuus ja luottamus, sekä myös yksilön vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä. (Rauramo 2012, 14.) Näitä käsitteitä kuvataan myös Marja-Liisa Mankan (2012, 84.) työnilon mallissa havainnollistettaessa organisaation joustavuutta yksilön työnilon muodostumisessa. Hyvien ihmissuhteiden työpaikalla kuvataan olevan keskeinen osa yksilön motivaatiota, tuloksellisuutta sekä työn mielekkyyden kokemuksia. Organisaatiotasolla yhteisöllisyyden tarpeiden toteuttamisessa keskeistä ovat osallistuva johtaminen, erilaiset kokouskäytännöt sekä kehittyvät työmahdollisuudet. (Rauramo 2012, 14, 104–105.) Kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin mallissa yhteisöllisyyden tarpeet sijoittuvat psyykkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin alueelle (Virolainen 2012, 18, 24.).

Portaiden neljännen tason muodostavat arvostuksen tarpeet, jotka kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa sijoittuvat sosiaalisen työhyvinvoinnin alueelle (Rauramo 2012, 14; Virolainen 2012, 24.). Arvostuksen tarpeiden toteutumisen edellytyksenä ovat organisaatiotasoon arvojen ja strategian näkyminen yksilön päivittäisessä työssä, tukien yksilön omaa arvomaailmaa ja työn merkityksellisyyden tunteita. Tärkeässä roolissa ovat myös oikeudenmukainen palkkaus ja palkitsemiskäytännöt, riittävä palauteen saaminen ja antaminen sekä organisaation toiminnan kehittäminen osana jokapäiväistä arkea. (Rauramo 2012, 14, 125.)

Portaiden ylin taso, osaaminen, kuvaa kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa (Virolainen 2012, 26.) henkisen työhyvinvoinnin tasoja. Rauramon (2012, 14, 146–147.) työhyvinvoinnin portaissa osaamisen porras kuvaa Maslowin tarvehierarkiaan pohjautuen itsensä toteuttamisen tarvetta, jota edistää sekä yksilön että organisaation oppimisen ja osaamisen kehittäminen ja sen tukeminen. Itsensä toteuttamisen voidaan sanoa olevan oman potentiaalin äärirajojen tavoittelua. Työpaikalla tämä näkyy yksilön ja organisaation jatkuvana, elinikäisenä kehitysprosessina kohti tavoiteltuja visiota, strategiaa ja tavoitteita, päämääränään sekä organisaation että yksilön kilpailukykyä tukeva osaaminen. (Rauramo 2012, 14, 146–147.)

2.1 Työnilo osana työhyvinvointia

Yksittäisessä työntekijässä työhyvinvointi parhaimmillaan näkyy työnilona ja – imuna, sekä suuremmassa mittakaavassa organisaation voimavarana. Työn imun syntyminen mahdollistuu, kun työntekijä tuntee työnsä merkitykselliseksi. Kun työntekijä arvostaa työtään, siitä leviävä ilo peilautuu laajalti myös työyhteisöön. (Mehiläinen 2018.) Työniloa taas voidaan kuvata yksilön ja yhteisön kokemuksena, tunteena. Eri työntekijöiden välillä työnilon kokemukset voivat samankin organisaation sisällä vaihdella suurestikin, sillä työnilo muodostuu työntekijästä itsestään, sekä organisaation työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Jokainen organisaation työntekijä tulkitsee työpaikkaansa omien arvojensa ja asenteidensa pohjalta yksilöllisesti. Tulkintaan vaikuttavat työntekijän oma psykologinen pääomansa, mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisöönsä, sekä myös oma terveytensä. Työnilo syntyy työstä, jossa nämä kaikki tekijät löytävät oman paikkansa. (Manka 2012, 75–77.) Työniloon vaikuttavat tekijät on havainnollistettu kuvassa 3.



Kuva 3. Työniloon vaikuttavat tekijät. (Mukaillen Manka 2012, 76.)

2.1.1 Tavoitteellinen ja joustava organisaatio

Mankan (2012, 79.) mukaan hyvinvoiva ja työniloa tuottava organisaatio on tavoitteellinen, joustavarakenteinen sekä jatkuvasti kehittyvä. Myös organisaation turvallisuus vaikuttaa

työntekijöiden työniloon. Tavoitteellisella organisaatiolla tarkoitetaan sitä, että organisaatiolla on tulevaisuudesta selkeä visio ja strategia sen toteuttamiseksi, sekä valmiuksia hyödyntää ja muuttaa niitä ympäristöstä tulevien viestien pohjalta. (Manka & Manka 2016, 80.) Visiota voidaan kuvata tahtotilana, jota kohti organisaatiota halutaan suunnata tulevaisuudessa. Strategiat ovat taas keinoja vision saavuttamiseksi. (Docendum 2018.)

Strategian ja vision toteuttamisen omalta osaltaan tulisi olla jokaisen työyhteisön jäsenen tiedossa (Docendum 2018.). Työhyvinvoinnille tulisi olla organisaatiossa strateginen suunnitelma, jossa käytäisiin läpi toimia henkilöstön voimavarojen kehittämiseksi sekä arvioitaisiin jatkuvasti työhyvinvointitoiminnan vaikutuksia esimerkiksi työhyvinvointi- ja ilmapiirikyselyin. Mitä enemmän työntekijöitä otetaan tähän suunniteluun ja arviointiin mukaan, sitä motivoituneempia he ovat myös toimimaan työssään asetettujen tavoitteiden mukaisesti. (Manka 2012, 80–81.)

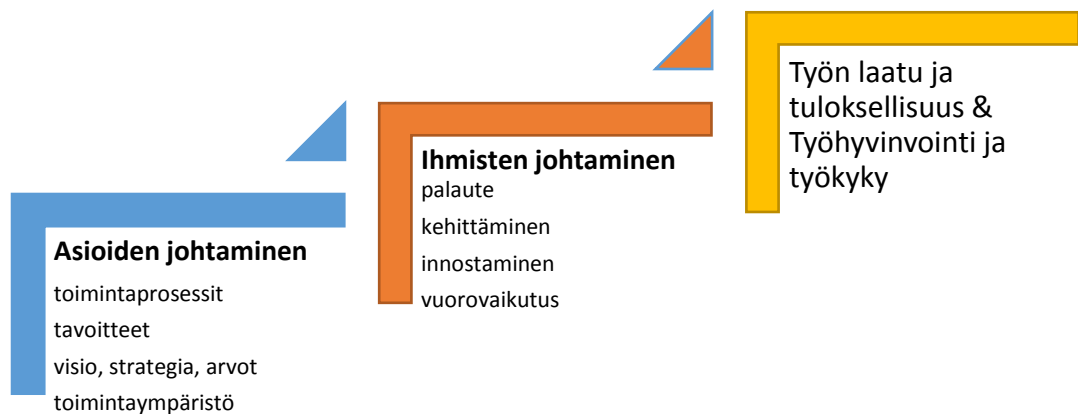
Organisaation joustava rakenne tarjoaa mahdollisuuden jokaiselle työntekijälle tehdä päätöksiä omalla osaamisalueellaan ja saada tietoa näiden päätösten tueksi. Tällöin tiedonkulku helpottuu, lisäten samalla työntekijöiden oma-aloitteisuutta. Tänä päivänä neljässä viidestä työpaikassa on käytössä tiimityön eri muotoja. Tiimityö itsessään on jo lisännyt vastuullisuutta, aloitteellisuutta ja sitoutumista organisaation strategiaan, visioon ja arvoihin, sillä tiimissä yksittäisen työntekijän osaamista pystytään hyödyntämään ja monipuolistamaan aikaisempaa paremmin. Pelkästään sillä, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksiin organisaatiossa joko suoraan tai oman tiimin kautta, on jo suuri merkitys työn mielekkyyden kokemuksiin. (Manka 2012, 84; Manka & Manka 2016, 87.)

Myös osaamista tulisi kehittää jatkuvasti hyvinvoivassa organisaatiossa tulevaisuuden vaatimukset huomioiden. Tämän päivän työelämän nopeassa työtahdissa ja projektiluontoisissa töissä on riski, että työntekijöiden osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen ei jää riittävästi aikaa. Tavoitteena olisi, että osaamisen kehittämiseen varattaisiin ainakin noin 10 päivää vuodessa, kuitenkin nopeasti muuttuvilla aloilla määrän tulisi olla jopa yli kaksinkertainen. Näiden lisäksi keskeisessä roolissa on työn lomassa tapahtuva oppiminen, jossa työntekijät jakavat osaamistaan toinen toisilleen ja hankkivat uutta tietoa työprosesseistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 161–163.)

2.1.2 Osallistuva johtaminen

Työhyvinvointi vaatii onnistuakseen systemaattista ja suunniteltua johtamista, johon sisältyy hyvinvoinnin suunnittelu, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämiseksi sekä näi-

den toteutumisen jatkuva arviointi. Työhyvinvointia edistävän esimiehen tulisi saada työntekijät motivoitumaan organisaation tavoitteisiin työntekijöitä kuunnellen ja kannustaen. (Docendum 2018.) Hyvää esimiestoimintaa on perinteisesti tarkasteltu suoritusten ja ihmisten johtamisen kautta, kuten kuvassa 4 on tuotu esiin. Suorituksen johtaminen sisältää tavoitteiden asettamisen sekä työntekijöiden ohjaamisen, neuvonnan ja palautteen antamisen. Ihmisten johtaminen sisältää työntekijöiden luottamuksen rakentamisen esimerkiksi kuuntelemalla ja oikeudenmukaisuudella. Nykyajan johtaminen on kuitenkin hyvin usein tilannejohtamista ja vuorovaikuttamista työyhteisön jäsenten kanssa. Nykykäsityksen mukaan johtamisella tarkoitetaan vuorovaikutusta, jossa sekä esimiehellä että alaisella on omat roolinsa, jotka vaikuttavat toinen toisiinsa. (Manka 2012, 95–96.)



Kuva 4. Johtamisen kokonaisuus. (Mukaillen Työturvallisuuskeskus 2018.)

Johtamisessa siis yhdistyy sekä vastuu työntekijöistä, että työtehtävistä. Esimiehen vastuulla on luoda työnteolle puitteet, joissa työn onnistumisista sekä myös epäonnistumisista on helppo keskustella avoimesti. Avoimuus varmistaa sen, että työntekijät voivat hyvin ja että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työhönsä ja työolojensa kehittämiseen. (Työturvallisuuskeskus 2018.) Johtajavalintoihin olisikin nykypäivänä kiinnitettävä entistä tarkemmin huomiota, sillä esimiestyöhön sopivilta henkilöiltä edellytetään enemmän ihmisosaamista ja sosiaalisia taitoja kuin ennen, jolloin tuotanto perustui enemmän koneisiin ja ihmisiin vain "koneiden jatkeina". (Ojala & Ahonen 2005, 172.) Tätä uudenlaisen vuorovaikutusjohtajuuden tarvetta on perusteltu esimerkiksi työelämän jatkuvalla muutoksella: organisaatioiden on oltava valmiita reagoimaan nopeasti muuttuviin olosuhteisiin ja päätöksenteon näissä oloissa tulisi olla nopeaa. Yhden johtajan voi olla vaikea yksin tehdä kaikkia päätöksiä, joten tehokkaampaa olisi jakaa päätöksentekovastuuta myös alaisille. (Manka 2012, 96.)

2.1.3 Työyhteisö ja vuorovaikutus

Työelämässä on viime vuosina painotettu myös yhteisöllisyyden käsitettä. Työyhteisön on katsottu tukevan työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia, sekä organisaation tuloksellisuutta, sillä yhteisöllisyys luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja tarjoaa yhteisön jäsenille turvaa, samalla lisäten yksilön työympäristön hahmotuskykyä. Voidaan sanoa, että hyvä yhteisö auttaa jäseniään toteuttamaan yksilöllisyyttään. Yksilöiden erilaisuus tuo yhteisöön voimavaroja, jotka luovat rungon vahvan yhteisöllisyyden rakentamiselle. (Manka 2012, 115–116.)

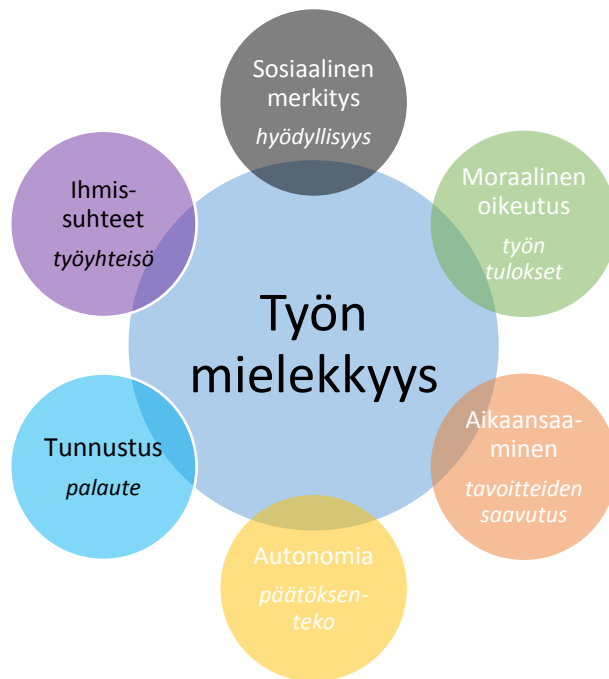
Työyhteisötaitoihin katsotaan kuuluvan valmiudet, jotka edesauttavat hyvää yhteistyötä työpaikalla. Lähtökohtaisesti tähän kuuluu työntekijän pyrkimykset tehdä työnsä mahdollisimman hyvin, vastuunotto, yhteistyökykyisyys sekä omien mielipiteiden julki tuominen avoimesti. Myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä avun pyytäminen ja muiden töistä kiinnostuminen luetaan työyhteisötaitoihin. Tärkeässä roolissa ovat myös tunteidot. Ne edellyttävät vastuunottoa omista tunteista niiden käsittelyn, siirtämisen ja hylitsemisenkin kautta työroolissa. Tunteet olisi hyvä nähdä työniloa edistävänä asiana, joiden kanssa tullaan toimeen ja jotka parantavat työsuoritusta sekä jaksamista töissä. (Vesterinen 2010, 113–114.)

Yhteisöllisyys edellyttää yhteisön jäseniltä vastavuoroisuutta. Työprosesseja tulisi esimerkiksi suunnitella siten, että työntekijät tekisivät mahdollisimman paljon yhteistyötä ja vaihtaisivat tietoja keskenään. Erilaiset kokoukset ja palaverit palvelevat yhteisöllisyyttä hyvin, mutta vuorovaikutusta kuitenkin tarvitaan myös spontaanisti. Toteutuakseen spontaanisuus tarvitsee fyysiset mahdollisuudet, kuten esimerkiksi työpaikan kahvi- ja ryhmätilat tai lehtienlukunurkat. Nämä mahdollisuudet houkuttavat ihmisiä kokoontumaan yhteen ilman erillistä kokousagenda. Työn imussa oleva ihminen hakee näistäkin tilanteista vastauksia työhön liittyviin kysymyksiin, rakentaen samalla omaa tietoisuuttaan omista työhaasteistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 201–203.)

Työyhteisötaidot muodostavat yhteyden hyvän johtajuuden ja yhteisöllisyyden välille. Ne vaikuttavat yksittäisen työntekijän hyvinvointiin, mutta myös koko organisaation näkökulmasta ne kasvattavat organisaation suorituskkyä ja sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma on sekä koko työyhteisön, että yksilön voimavara, joka tehostaa tavoitteiden saavuttamista. Tärkeä olisikin nostaa päivittäin esille työn positiivisia asioita: onnistumisia ja hyviä palautteita – asioita, joista voi olla elämässä kiitollinen. (Manka 2012, 116,138.)

2.1.4 Työn sisältö ja mielekkyys

Työssä viihtyminen on ensiarvoisen tärkeää hyvinvoivassa työyhteisössä. Työn mielekkyys kuvataan hyvin subjektiivisena ja yksilöllisenä kokemuksena, mutta sen muodostumiseen vaikuttavat paljon sekä itse työn sisältö, että työolosuhteet. Optimaalisessa mielekkyyden tilanteessa työntekijän ja organisaation arvot kohtaavat keskenään ja työn organisointi ja tavoitteet ovat saavutettavissa. Myös esimiehen arvot, oikeudenmukaisuus, palautteenanto ja työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen ovat keskiössä. Näitä työn mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä on selkeytetty kuvassa 5. (Rauramo 2012, 126.) Kun työntekijä viihtyy hyvin työssään ja tuntee työnsä mielekkääksi ja arvokkaaksi, mahdollistuu myös työn rasituksista palautuminen, muiden ihmisten kohtaaminen sekä työn tuloksista nauttiminen. (Manka 2012, 144.) Tällöin työntekijä saa helpommin uusia, työtä kehittäviä ideoita ja oppii uutta. Työhönsä tyytyväisten työntekijöiden vaihtuvuus on myös hyvinvoivassa organisaatiossa pienempää. (McKenna 2012, 306.)



Kuva 5. Työn mielekkyyden ulottuvuudet. (Mukaillen Rauramo 2012, 127.)

Kun työ on innostavaa, voidaan puhua työntekijän flow'n tunteesta. Viime vuosina flow'sta on puhuttu työelämässä laajalti, sillä se kertoo vahvasti tämän päivän työelämän yhdestä tärkeimmästä kilpailutekijästä – innovatiivisuudesta. Flow'n aikana ihminen toimii hyvin keskittyneenä, mutta rasittamatta itseään. Samalla muut huolet poistuvat ja huoli itsestä sekä ympäristöstä katoaa. Työntekijä uppoutuu toimintaansa niin kokonaisvaltaisesti, että ajan kulku ja kaikki ulkopuolinen unohtuvat. Tällainen tila on yleensä työntekijälle nautinto,

jonka jälkeen tietoisuus palaa entistä voimakkaampana. Flow – tilassa työntekijä saavuttaa parhaan suorituksensa silloin, kun hänen haasteensa ja osaamisensa ovat tasapainossa ja jatkuvassa kehityksessä. (Manka 2012, 141; Ojala & Ahonen 2005, 127–129.)

Flow – tunnetta laajempi käsite on työn imu, joka on positiivinen tila, jota voidaan kuvata kolmen yksilön ominaisuuden avulla (Manka 2012, 143.):

1. *tarmokkuus* näkyy työntekijässä energisyytenä, sinnikkyytenä ja haluna panostaa työhön. Tarmokuuden vastakohtana voidaan pitää väsymystä.
2. *omistautuminen* kuvaa työntekijän työn merkityksellisyyden kokemusta, innostusta sekä ammattitaidon tuntemista. Sen vastakohtana voidaan pitää kyynisyyttä.
3. *uppoutuminen* on voimakasta keskittymistä ja paneutumista työhön. Uppoutumista on kutsuttu myös juuri flow'n tunteeksi.

Työn imu motivoi työntekijää sitoutumaan organisaatioon, sekä haluun toimia aktiivisesti parhaalla mahdollisella tavalla työssään. Se siirtyy helposti myös toisiin työntekijöihin. Työn imun voidaan sanoa hyödyttävän kaikkia, sillä sillä on monia positiivisia seurauksia sekä työntekijälle itsellensä, työorganisaatiolle, että työntekijän työn ulkopuoliselle elämälle. Näistä seurauksista monet ovat nähtävissä vielä pitkänkin ajan kuluttua. Oleellista on kuitenkin tavoittaa, ettei yksikään työntekijä voi olla kaiken aikaa työn imussa, sillä jokaiseen työpäivään sisältyy aika ajoin myös niitä työtehtäviä, jotka eivät innosta: tällöin aikaan ei lähde virtaamaan flow'n omaisesti. (Manka 2012, 143; Työterveyslaitos 2018.) Työterveyslaitoksen (2018) tutkimuksen mukaan työn imua on mahdollista kokea kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa. Ainakin kaksi kolmasosaa suomalaisista työntekijöistä kokeekin tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa työssään.

Työn imua voidaan pitää työuupumukselta suojaavana tekijänä. Kun työ tuntuu mielekkäältä ja palkitsevalta, on työntekijän helpompi kohdata työn ajoittainen kuormittavuus, kiire ja stressi. Työuupumusta aiheuttavat yleensä juuri huonosti organisoidut ja resursoidut työolosuhteet. (Ahola 2018.) Tällöin työhön sijoitettu aika, sekä työntekijän taidot ja uhraukset eivät tarjoa tarpeeksi vastinetta, kuten esimerkiksi tyydytystä ja ammatillista kehitystä työssä. Työuupumus vaatii kehittyäkseen kuitenkin jo jonkin aikaa jatkuneen ristiriidan (Manka 2012, 45.).

Pääoireina työuupumuksessa ovat jatkuva väsymys, joka ei helpotu normaalilla levolla, kyynistynyt asenne työhön ja työkaveriinkin, sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. (Manka 2012, 145.) Yleistynyt väsymys kertyy yleensä työntekijän pitkään jatkuneista yrityksistä saavuttaa tavoitteet ilman riittäviä edellytyksiä. Väsymys ei liity työn normaaleihin,

yksittäisiin kuormitushuippuihin, vaan on jatkuvaa. Kyynistymisellä tarkoitetaan epäilyä oman työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä. Sanotaan, että kyynistyminen toimii työntekijän niin sanottuna ei-tahdonalaisena puolustusreaktiona kuormittavassa tilanteessa. Ammatillisen itsetunnon heikentymisellä tarkoitetaan, että työntekijä ei koe pystyvänsä työhönsä yhtä hyvin kuin ennen ja oma aikaansaaminen koetaan huonommaksi verrattuna muihin. (Terveyskirjasto 2015.) Terveyskirjaston (2015) mukaan vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 % ja naisista 3 % kärsi vakavasta työuupumuksesta.

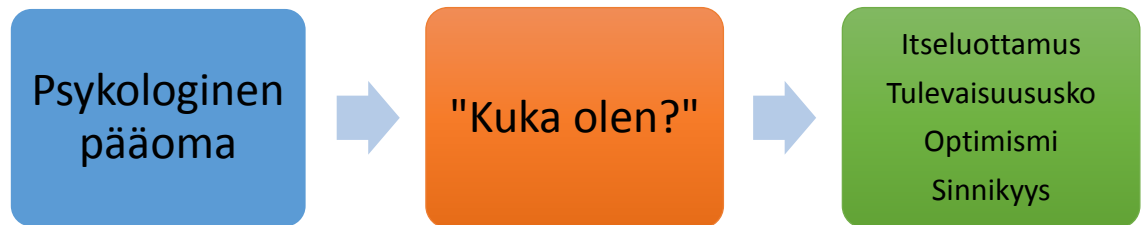
2.2 Yksilö itse – psykologinen pääoma

Nykypäivän jatkuvassa muutoksessa oleva työelämä ja sen nopea muutostahti edellyttävät työntekijöiltä yhä enemmän sopeutumiskykyä, mutta myös tarvetta toimia itse muutoksen edelläkävijänä. Työtä organisoidaan nykyään useissa yrityksissä niin, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti ja vaikuttavat paljolti omaan työhönsä mahdollistaen myös oman kokemuksellisuutensa painottamisen työssään. Näissä työelämän nopeissa muutoksissa ja niiden hallinnassa auttaa psykologinen pääoma. Sen on todettu vaikuttavan työssä suoriutumiseen, työssä sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä parempiin työyhteisötaitoihin. (Manka 2012, 148–149.)

Psykologinen pääoma vastaa kysymykseen ”Kuka olen?”. Leppänen ja Rauhala (2013, 50–51.) kuvaavat psykologista pääomaa yksilön taidoksi soveltaa positiivisen ajattelun ja psykologian lainalaisuuksia työelämään. Tämän onnistuessa yksilön työnilo, työmotivaatio sekä sitoutuneisuus työhön lisääntyvät. Psykologinen pääoma kuvaa neljää tärkeää yksilön ominaisuusuuutta: itseluottamusta, tulevaisuususkoa, optimismia ja sinnikkyyttä (kuva 5.). Työyhteisössä psykologisen pääoman korkea määrä heijastuu niin yksilö- kuin ryhmätasollakin työnilon kokemuksiin. Tällöin myönteiset tunteet ja työmotivaatio lisääntyvät sekä sitoutuminen työhön paranee. Nämä tekijät taas johtavat työntekijöiden korkeampaan itseluottamukseen mahdollistaen paremmat tulevaisuudennäkymät hyvien ongelmanratkaisutaitojen ansiosta.

Psykologinen pääoma on osin yksilön perimän ja kasvatuksen tulosta, mutta siihen vaikuttavat myös esimerkiksi koulutus ja varallisuus. Olennaista on ymmärtää, että psykologista pääomaa on mahdollista myös kehittää ja oppia. (Manka & Manka 2016, 159.) Yksilön psykologisen pääoman määrään vaikuttavat lähinnä omat valinnat ja asenteet. Jos uskomisiin päämääriin ja niiden saavuttamiseen on vahvaa, yksilö yleensä aloittaa tehtävänsä aiemmin ja rohkeammalla asenteella verrattuna sellaiseen yksilöön, joka ei luota ja usko itseensä riittävästi. Keskiössä on löytää erilaisia polkuja tavoitteitaan kohti. Jos yksi reitti ei

onnistu, luultavasti on vielä muitakin keinoja päämäärän saavuttamiseksi. Juuri vastoin-
käymisten hyvä sietokyky ja ongelmien kohtaamisen taito ovat merkkejä korkeasta yksilön
psykologisesta pääomasta. (Leppänen & Rauhala 2013, 51–55, 57.)



Kuva 6. Psykologinen pääoma. (Mukaillen Leppänen & Rauhala 2013, 53.)

Itseluottamus tarkoittaa yksilön uskoa omiin motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin resursseihinsa ja uskoon suorittaa asetetut tehtävät menestyksellisesti. Korkean itseluottamuksen omaava yksilö asettaa tavoitteensa korkealle, ottaa mielellään haasteita vastaan ja tekee parhaansa saavuttaakseen ne, vaikka matkalla tulisikin esteitä vastaan. Huomattavaa on, että psykologiseen pääomaan liittyvä itseluottamus on aluekohtaista: se ei välttämättä siirry elämän eri osa-alueilta toiselle. Vaikka yksilö luottaisi itseensä esimerkiksi puhujana, hän ei välttämättä luota itseensä työyhteisön tunteiden tulkinnassa. (Manka & Manka 2016, 161–162.) Itseluottamus rakentaa perustan yksilön toiminnalle työelämässä. (Leppänen & Rauhala 2013, 60.)

Yksilön tulevaisuususkon kuvataan myönteisinä tulevaisuudennäkyminä, sekä uskona omaan onnistumiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Korkean tulevaisuususkon omaava yksilö on usein tehokkaampi työssään, sillä yksilö uskaltaa asettaa itsellensä haastaviakin päämääriä ja löytää erilaisia keinoja saavuttaa ne. (Leppänen & Rauhala 2013, 64.) Tulevaisuususkoinen ja toiveikas yksilö on usein itsenäinen ja sisältä päin ohjautuva, joten työssään hän usein tarvitsee tilaa itsellensä. Jos työyhteisössä johtaminen on käskevää tai rajoittavaa, yksilö helposti turhautuu eikä käytä kaikkia mahdollisia kykyjään. Työpaikalla työntekijöiden tulevaisuususkon on mahdollista kasvattaa monin eri keinoin, esimerkiksi työntekijöiden palkitsemisella, tavoitteiden asettamisella niin, että ne ovat haasteellisia, mutta saavutettavissa, sekä etsimällä vaihtoehtoisia polkuja näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. (Manka & Manka 2016, 161–163.)

Tulevaisuususkon on yhteydessä paljolti optimismiin. Leppäsen ja Rauhalan (2013, 64–66.) mukaan optimisti näkee mahdollisuuksia kaikkialla ja ajattelee ratkaisukeskeisesti. Optimistin rinnalla kulkee aina myös pessimistinen tapa suhtautua asioihin: tärkeää onnistumisen kannalta on se, kumpi näistä on hallitsevampi ja toimivampi tapa toimia erilaisissa tilanteissa. On normaalia, että kaikki yksilöt kokevat elämässään myös epäonnistumisia ja negatiivisia tunteita. Oleellista kuitenkin on, millä tavoin yksilö suhtautuu ja selittää epäonnistumiset itsellensä. Optimisti näkee epäonnistumiset ja negatiiviset tunteet väliaikaisina ja tilannesidonnaisina, pyrkien oppimaan ja etsimään tarkoitusta myös näille luonnollisille, elämään liittyville tunteille ja tapahtumille. Tätä mallia selviytyä ongelmista kutsutaan ratkaisukeskeiseksi ajattelumalliksi.

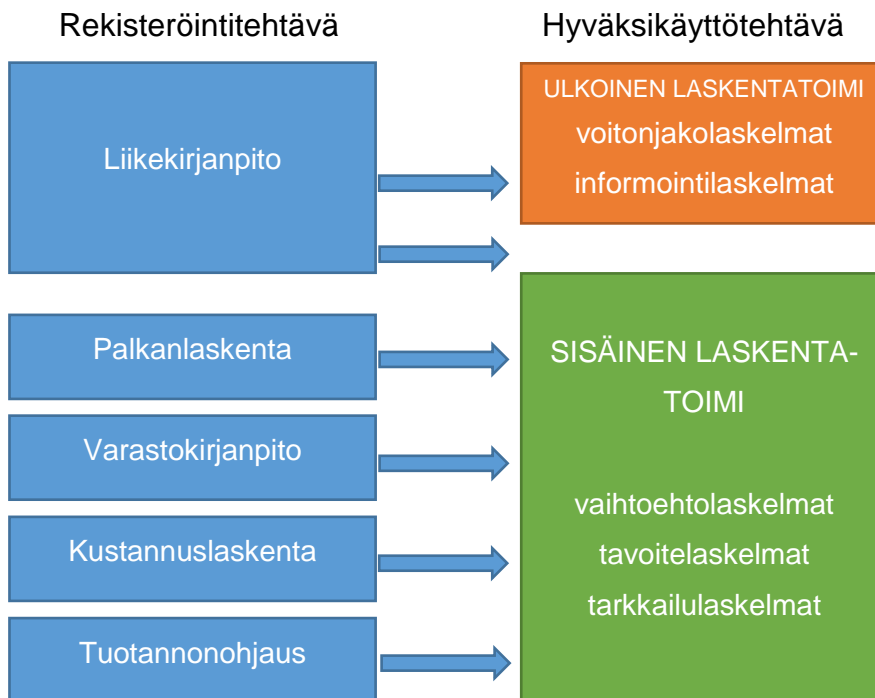
Sinnikkyys tarkoittaa yksilön kykyä liittyen lannistumattomuuteen ja joustavuuteen. Sinnikäs yksilö ei lannistu mahdollisista epäonnistumisista, vaan jaksaa aina aloittaa uudelleen alusta. (Manka 2012, 161.) Sinnikkäät yksilöt usein tarttuvat tekemiseen ja sopeutuvat muutoksiin helposti. Työelämässä erityisesti organisaation muutostilanteissa sinnikkyydestä on työntekijälle etua, sillä muutokset saattavat horjuttaa tekemistä ja aiheuttaa negatiivisissa tunteissa vellomistakin. Sinnikkyyttä on mahdollista kehittää organisaatiossa esimerkiksi positiivisten tunteiden avulla. On tutkittu, että organisaatio, jossa koetaan paljon myönteisiä tunteita, on kokonaisuudessaan sinnikkäämpi ja sisukkaampi. (Leppänen & Rauhala 2013, 69–70.)

3 Laskentatoimi ja rahoitus tänään ja tulevaisuudessa

Yrityksen taloushallinnolla tarkoitetaan järjestelmää, jolla organisaatio pyrkii seuraamaan yrityksen taloudellisia tapahtumia mahdollistaen raportoinnin toiminnastaan sekä ulkoisille, että sisäisille sidosryhmilleen (Lahti & Salminen 2008, 14.). Taloushallinnon tehtävänä on avustaa yrityksen johtoa omalla toiminta- ja tehtäväalueellaan, joka tarkoittaa yrityksen johtamista avustavien ja taloutta kuvaavien raporttien tuottamista, yrityksen taloudelliseen johtamiseen ja valvontaan osallistumista, sekä johdon konsulttoimista taloushallinnon näkökulmasta. Taloushallinnon päätehtäväksi on mielletty juuri yrityksen taloutta kuvaavien raporttien laatiminen, niin johdolle kuin sidosryhmillekin. Tällöin taloushallinnon tehtävät kohdistuvat lähinnä laskentatoimen alueelle. (Neilimo & Uusi-Rauva 2014, 12–13.)

Laskentatoimen tarkoituksena on tuottaa luotettava ja merkityksellinen perusta yrityksen toiminnalle ja päätöksenteolle. Sitä voidaan kuvata suunnitelmalliseksi prosessiksi ja järjestelmäksi, jossa kerätään, mitataan ja tallennetaan tietoa toiminnan ja päätöksenteon tueksi. Laskentatoimi keskittyy tiedon keräämisessä ja mittaamisessa määrälliseen tietoon, erityisesti rahamääräiseen informaatioon. Tiedot tallennetaan tallennussääntöjen perusteella laskentajärjestelmiin, jotta niitä on mahdollista myös hyödyntää yrityksessä. (Ikäheimo, Malmi & Walden 2012, 12–13.)

Yrityksen laskentatoimella on kaksi perustehtävää, rekisteröinti- ja hyväksikäyttötehtävä, jotka on esitelty kuvassa 7. Rekisteröintitehtävä tarkoittaa yrityksen toimintaa kuvaavien määrä- ja arvolukujen keräämistä. Pääosan näistä luvuista kerää liikekirjanpito, joka rekisteröi yrityksen tulot, menot sekä rahoitustapahtumat. Yrityksen palkanlaskenta kerää tietoja henkilöstön työmääristä ja palkoista. Varastokirjanpito seuraa taas valmisteverastoon saapuneita ja myytyjä tuotteita sekä kerää tietoja ainesvarastoon saapuvista ja tuotantoon luovutetuista aineista ja tarvikkeista. Myös kustannuslaskenta- ja tuotannonohjausjärjestelmät keräävät tietoja yrityksessä. Hyväksikäyttötehtävä tarkoittaa laskelmien ja raporttien laatimista rekisteröintitehtävän tietojen pohjalta. (Jyrkkiö & Riistama 2006, 23–24.)



Kuva 7. Laskentatoimen perustehtävät. (Mukaillen Jyrkkiö & Riistama 2006, 24.)

3.1 Ulkoinen ja sisäinen laskentatoimi

Yrityksen laskentatoimi on jaettu perinteisesti sisäiseen ja ulkoiseen laskentatoimeen. Ulkoisessa laskentatoimessa (Financial Accounting) toiminnan ydinajatuksena on antaa kuva yrityksen taloudellisesta asemasta ja tuloksesta. Siinä pyritään tuottamaan tietoa erityisesti yrityksen ulkopuolisille sidosryhmille, kuten esimerkiksi rahoittajille, sijoittajille ja verottajalle. (Ikäheimo, Laitinen, Laitinen & Puttonen 2014, 115.) Ulkoinen laskentatoimi perustuu pääosin yrityksen kirjanpidon tietojärjestelmään, jota voidaan kuvata yrityksen taloushallinnon keskeiseksi tietopankiksi, sillä sen sisältämää tietoa käytetään laajalti yrityksen talouden ohjauksessa ja suunnittelussa. (Neilimo & Uusi-Rauva 2014, 13.)

Ulkoisen laskentatoimen tärkeimpänä päädokumenttina pidetään yrityksen tilinpäätöstä, joka sisältää yrityksen taseen, tuloslaskelman sekä niiden liitetiedot. Yrityksen tulee julkistaa tilinpäätökseen liittyen myös toimintakertomus ja rahoituslaskelma. Tilinpäätöksen avulla yritys kertoo sekä ulkopuolisille sidosryhmilleen, että johdolleen taloudellisesta tuloksestaan ja voitonjaostaan tilikauden aikana. Tilinpäätös kertoo ensisijaisesti, millaista yrityksen toiminta on ollut, eli käytännössä kuvaa yrityksen "historiaa". (Jyrkkiö & Riistama 2006, 25; Ikäheimo ym. 2012, 13.)

Sisäisen laskentatoimen (Management Accounting) päätehtävänä on tuottaa informaatiota yrityksen sisällä, pääasiassa yrityksen johdolle yrityksen suunnittelua, päätöksentekoa ja

valvontaa varten. Sen tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla yritysjohto voi johtaa yritystä tehokkaasti strategiansa mukaiseksi ja strategisten tavoitteidensa saavuttamiseksi. (Ikäheimo ym. 2014, 115.) Sisäinen laskentatoimi tuottaa osan laskelmistaan jo toteutuneiden tapahtumien informaation pohjalta, kuten liikekirjanpidon, palkanlaskennan ja varastokirjanpidon. Sen päätehtävänä kuitenkin katsotaan olevan tulevaisuuteen tähtäävien laskelmien tekeminen ja johdon tukeminen yrityksen tulevaisuuden suunnittelussa. (Jyrkiö & Riistama 2006, 27.)

Sisäisen laskentatoimen tuottamat raportit voidaan jakaa suunnittelu-, päätöksenteko- ja valvontalaskelmiin. Suunnittelulaskelmiin kuuluvat esimerkiksi lyhyelle ajanjaksolle laaditut budjetit, jotka kuvaavat lyhyen aikavälin tavoitteita numeerisesti ja tekstinä. Esimerkkejä päätöksentekolaskelmista ovat investointien vertailulaskelmat, joiden avulla yrityksessä tehdään investointipäätöksiä. Näiden budjettien ja investointien toteutumisen seurantaan liittyvät raportit kuuluvat vertailulaskelmiin. Yrityksen johto voi esimerkiksi tarkastella kannattavuuden ja taloudellisuuden toteumia ja verrata niitä suunniteltuihin budjettitavoitteisiin. (Ikäheimo ym. 2014, 115; Neilimo & Uusi-Rauva 2014, 14.)

	Ulkoinen laskentatoimi	Sisäinen laskentatoimi
<i>1. Tiedon normisidonnaisuus</i>	Yleinen normisidonnaisuus tavanomaista (kirjanpitolaki ja –asetus, verolainsäädäntö)	Ei yleisetä normisidonnaisuutta, yrityskohtaiset säännökset.
<i>2. Laskennan kohde</i>	Juridinen yritysidentiteetti, yritys rahoitusyksikkönä, yritys kokonaisuutena	Yritys, tulosyksikkö ja suorite
<i>3. Tiedon arvoperuste</i>	Hankintahintaisuus, realisoituneet hinnat	Hankintahintaisuus tai laskennalliset hinnat
<i>4. Tiedon aikasuuntautuminen</i>	Menneisyystieto, realisoitunut tieto	Menneisyystieto ja tulevaisuustieto

Taulukko 8. Ulkoisen ja sisäisen laskentatoimen erot. (Mukaillen Neilimo & Uusi-Rauva 2014, 35.)

3.2 Rahoitus

Perinteisesti rahoitus on jaettu kahteen osa-alueeseen: yritysrahoitukseen (Corporate Finance) ja rahoitusmarkkinoihin (Financial Markets). Yritysrahoituksessa tutkitaan yrityksen

rahoituksen ja investointien suunnittelua, sekä yrityksen omistus- ja pääomarakennetta. Tärkeässä roolissa ovat myös yritysjärjestelyt sekä rahoitusmarkkinoiden sijoituspalvelu-yrityksiä koskevat kysymykset. Rahoitusmarkkinat keskittyvät taas pääosin erilaisiin rahoitusvälineisiin, kuten arvopapereiden hinnoittelumalleihin ja johdannaisiin. Laskentatoimen ja rahoituksen aloilla on monia yhtymäkohtia: useissa rahoitustarkasteluissa tarvitaan laskentatoimen tuottamaa tietoa, kuten esimerkiksi yrityksen tilinpäätöstä ja erilaisia katsauksia ja tiedotteita. (Leppiniemi 2009, 11.)

Pankit ja vakuutusyhtiöt työllistävät suurimman osan rahoitusalan työntekijöistä. Pankkitoiminnan ydin muodostuu rahoituksen ja maksujen välityksestä sekä riskienhallintapalveluiden tuottamisesta. Pankit myöntävät esimerkiksi luottoa yrityksille ja yksityishenkilöille, hoitavat päivittäistä maksuliikennettä sekä ottavat asiakkaidensa talletuksia ja sijoituksia vastaan. (Kontkanen 2011, 12–13.)

3.3 Uramahdollisuudet ja työtilanne

Laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaiset työskentelevät yleensä eri alojen yritysten tai organisaatioiden talousosastoilla, sekä tilitoimistoissa. Työtehtävät ovat monipuolisia, joten koulutuksesta ja työkokemusta riippuen työntekijälle löytyy valittavakseen paljon erilaisia vaihtoehtoja. Eri tehtäväalueita ovat esimerkiksi kirjanpito, sisäinen- ja johdon laskenta, maksuliikenne, palkanlaskenta ja rahoitus, sekä näihin liittyvät erilaiset konsultointi- ja suunnittelutehtävät. (Ammattinetti 2018.) Työllisyys taloushallinnon ja laskentatoimen aloilla on jo pitkään ollut vakaata ja tulevina vuosina toimialalle on ennustettu jopa keskitasoa nopeampaa työllisyyden kasvua. Tällä hetkellä taloushallintoala työllistää yli 15 000 työntekijää. Alalla on jatkuvasti tarvetta ammattitaitoisille uusille työntekijöille, sillä lähivuosina eläkkeelle on jäämässä moni alan ammattilainen. On arvioitu, että esimerkiksi pelkästään tilitoimistoihin tarvitaan lähivuosien aikana noin 2 500 uutta työntekijää. (Taloushallintoalan tradenomit ry 2018a.)

Taloushallintoalalla työntekijän tärkeimmiksi taidoiksi luetaan yleinen laskentatoimen osaaminen, siihen liittyvät ohjeistukset sekä erilaisten sähköisten tietojärjestelmien hallinta. Laskennan automatisoitumisen myötä myös työtehtävät ovat muuttuneet enemmän asiantuntijatyöksi, jossa tärkeässä roolissa ovat prosessien hallinta, työn kokonaisymmärrys sekä arviointikyvykyys. Ammattiosaamista tulisi pitää jatkuvasti yllä, sillä muutoksia alalla tapahtuu jatkuvasti esimerkiksi lainsäädännössä, sekä uudistuvien työtapojen ja digitalisaation kautta. Tulevaisuudessa laskentatoimen työntekijöiltä tullaan vaatimaan myös yhä enemmän sosiaalisia valmiuksia ja niihin liittyviä asiakaspalvelu-, neuvonta- ja myyntitaitoja. (Taloushallintoalan tradenomit ry 2018b; Ammattinetti 2018.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusosassa keskitytään haastattelemaan laskentatoimeen ja rahoitukseen erikoistuneita tradenomeja ja ekonomeja tutkien heidän kokemuksiaan työniloa muodostavista tekijöistä. Tradenomi (Bachelor of Business Administration) on ammatikorkeakoulututkinto, jonka laajuus on 210 opintopistettä ja tavoitteellinen suoritus aika noin 3,5 vuotta. Opintoihin kuuluu perusopetuksen lisäksi 30 opintopisteen työharjoittelu sekä 15 opintopisteen opinnäytetyö. Koulutusohjelmaan sisältyy muun muassa markkinoinnin, tietotekniikan, laskentatoimen, johtamisen ja kansainväliseen liiketoimintaan liittyviä opintoja. Kieli- ja viestinnän opintojen vaatimukset ovat samat kuin yliopistoissa. Tutkinnon tavoitteena on antaa opiskelijoille laajat tiedot ja taidot toimia työelämässä asiantuntija- ja kehittämistehtävissä. (TRAL 2018.)

Ekonomin tutkinto on yliopistotutkinto, joka koostuu 180 opintopisteen kauppatieteiden kandidaatin tutkinnosta ja 120 opintopisteen kauppatieteiden maisterin tutkinnosta. Kandidaatin opintojen tavoitesuoritus aika on noin kolme vuotta ja maisteriopintojen kaksi. Kandidaatin opintoihin kuuluu laaja-alaisesti kauppatieteiden erilaisia osaamisalueita, kuten tradenomitutkinnossakin. Varsinainen suuntautumisvaihtoehdon valinnan ajankohta riippuu hieman yliopistoyksiköstä. (Ekonomit 2018.) Esimerkiksi Aalto – yliopistossa kandidaattivaiheessa erikoistumisopintoja suoritetaan 42 opintopistettä. Maisterivaiheeseen sisältyy yleensä erikoistumisopintojen pohjalta syventäviä- ja sivuaineopintoja. (Aalto – yliopiston kauppakorkeakoulu 2017.)

Laskentatoimen ja rahoituksen tradenomit työskentelevät pääosin yrityksissä kirjanpitäjinä, palkanlaskijoina tai tilintarkastajina. Muita tradenomeille tyypillisiä tehtäviä ovat esimerkiksi vaativat sihteerij- ja assistenttitehtävät, taloushallinnon järjestelmäsuunniteluun liittyvät työtehtävät sekä taloushallinnon yleiset tehtävät. Yli puolet taloushallinnon tradenomeista työskentelee toimihenkilötehtävissä, mutta huomattavaa on, että asiantuntijatehtävissä työskentelevien tradenomitutkinnon suorittaneiden osuus on kasvamassa. Tulevaisuudessa taloushallinnon digitalisaation ja automatisoinnin myötä myös rutiinitehtävät ovat vähenemässä, jolloin yrityksissä tullaan keskittämään resursseja yhä enemmän johdon laskentatoimen kehittämiseen. Tämän uskotaan tarjoavan tradenomeille yhä enemmän uusia ura- ja kehittymismahdollisuuksia. (Taloushallintoalan tradenomit ry 2018c.)

Laskentatoimen ja rahoituksen ekonomit työllistyvät erilaisiin ja monipuolisiin organisaatioihin pienistä ja keskisuurista yrityksistä pankkeihin, kansainvälisten yritysten talous- ja rahoitustoimintoihin sekä myös julkiselle sektorille. Vastavalmistunut laskentatoimen ja rahoituksen ekonomi aloittaa yleensä uransa asiantuntijatehtävistä. Tehtävänimikkeitä ovat muun muassa controller, talous- tai verosuunnittelija sekä rahoituskonsultti. (Itä-Suomen

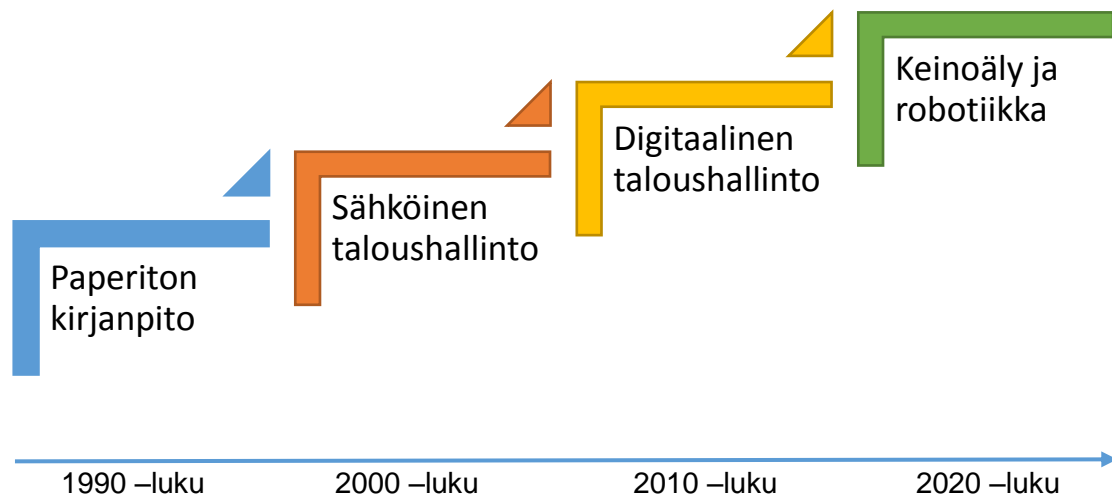
yliopisto 2018.) Näistä tehtävistä on mahdollista edetä nopeastikin esimies- ja johtotehtäviin, sillä yrityskokonaisuutta mittavaan ja raportoivan luonteensa ansiosta laskentatoimen ja rahoituksen opinnot antavat hyvän pohjan myös yrityksen yleisjohtollisiin tehtäviin. (Turun yliopisto 2018.)

3.4 Digitalisoitumisen muutokset toimialalla

Taloushallinnossa eletään tällä hetkellä kolmen suuren murroksen keskellä: digitaalisen murroksen, toimialan murroksen sekä osaamisen murroksen. Näistä varmasti suurin murros on digitalisoituminen, jota on kuvattu yhtä suureksi mullistukseksi kuin teollistumista aikoinaan. Digitalisoituminen automatisoi asiantuntijatyötä, jolloin monia työvaiheita poistuu ja tutkijoiden arvioiden mukaan osa ammanteista saattaa jopa kadota kokonaan. (Suomalainen 2017, 16.) Toisaalta myös tilalle tulee varmasti uusia, ennennäkemättömiäkin tehtäviä, kuten Olli Ainasvuori (28.2.2018.) blogikirjoituksessaan toteaa, että ”roboteille sopivat työt siirtyvät roboteille ja ihminen tekee muita töitä”.

Taloushallinnon sähköistyminen 2000 – luvulla on luonut perustan digitalisoitumiselle. Digitaalisuudella tarkoitetaan sähköisessä muodossa olevaa tietoa ja sen käsittelyä, siirtämistä ja varastointia. Tiedot sijaitsevat yleensä tietokannoissa, jolloin niiden rakenne määritellään erilaisilla tietokantaohjelmistoilla. Digitaalisessa taloushallinnossa kaikki kirjanpidon prosessit käsitellään automaattisesti ilman paperia. Tietoa käsitellään eri järjestelmien välillä sähköisesti yrityksen sisällä sekä sidosryhmien kanssa, joka tarkoittaa myös eri järjestelmien integroimista yli sidosryhmärajojen. Keskiössä on myös toistuvien rutiinityöväihteiden automatisointi. (Lahti & Salminen 2008, 17,19–21.) Kuvaava käsite digitaaliselle taloushallinnolle voisi olla Lahden ja Salmisen (2008, 19–20.) mukaan myös automaattinen tai integroitu taloushallinto. Sähköisen taloushallinnon kehitystä on havainnollistettu kuvassa 9.

Viime vuosina taloushallinnossa on hyödynnetty digitaalista dataa organisaation talousprosessien ja raportoinnin automatisoinnin tukena, siirtyen vähitellen täyden automaation vaiheeseen. Automaatio mahdollistaa taloushallinnon tehokkuuden huomattavan nostamisen, sillä ne tehtävät, jotka ennen vaativat henkilöresursseja, tulevat siirtymään osin tai täysin koneiden tehtäväksi. Henkilöresursseja voidaan tällöin kohdentaa poikkeustapausten käsittelyyn sekä erillisten säännösten luomiseen automaation helpottamiseksi. Digitaalisuuden ja automaation selkeimpinä etuina ovatkin taloushallinnon töiden tehostuminen ja kustannussäästöt. Digitaaliseen taloushallintoon siirtyneet organisaatiot ovat parantaneet tehokkuuttaan yleensä noin 30 – 50 prosenttia. (Lahti & Salminen 2014, 27,31–32.)



Kuva 9. Sähköisen taloushallinnon kehitys Suomessa. (Mukaillen Lahti & Salminen 2014, 27.)

Taloushallintoalan digitalisoituminen on tällä hetkellä jo melko pitkällä, mutta ala kehittyy edelleen nopealla vauhdilla eteenpäin. Tilisanomien kolumnissa Juha Ahvenniemi (22.1.2014.) pohtii taloushallinnon tulevaisuutta vuonna 2025 ja ennustaa, että taloushallinto tulee monesta eri näkökulmasta tarkasteltuna olemaan laadukkaampaa ja tehokkaampaa kuin nykyisin. Tämä näkyy esimerkiksi reaaliaikaisena ja standardoituna laskentatoimen tuottamana tietona sekä raportoinnin automatisoitumisena. Myynti- ja ostolaskut tulevat olemaan pääosin sähköisiä, audit trail eheää, sekä tietojen kirjaus oikeellista.

Ahvenniemen (22.1.2014.) mukaan myös taloushallinnon rutiinityö odotettavasti vähentyy ja prosessien kontrollointi painottuu päivittäistyössä enemmän. Tärkeässä roolissa ovat myös lisääntyneissä määrin erilaiset konsultti- ja asiakaspalvelutehtävät. Taloushallinnon ammattikuva jopa voi muuttua ”hiljaisesta kirjanpitäjästä vuorovaikutustaitoiseksi vahvaksi yritystalousosaajaksi.”. Vuonna 2025 työelämässä ovat jo uuden sukupolven työntekijät, joita Ahvenniemi kuvaa järjestyksen sukupolveksi, jotka osaavat valita osuvasti yhteistyötahonsa, sekä arvostaa kumppanuutta ja yhteisöllisyyttä aiempaa enemmän. Tänä päivänä digitaalisuus on tuonut jo esiin ammattitaidon, joka taloushallinnon osaajilla on ollut jo kautta aikain, mutta jota tehottomat rutiinitehtävät ovat aiemmin osittain kahlinneet.

Monet nykyiset taloushallinnon työtehtävät tulevat siis korvattumaan tulevaisuudessa erilaisilla ohjelmistoilla. Tämä mahdollistaa haastavampien tehtävien lisääntymisen ja monipuolistumisen. Tilisanomien artikkelissa Maija-Riitta Ollila (2017, 71.) pohtii automaation muutosta työntekijöiden ja työn uusien vaatimusten näkökulmasta. Ollilan mukaan taloushallinnon muutos nostaa ihmisten suorittamien tehtävien kunnianhimoa sekä vaatimuksia. Taloushallinnon työntekijöiltä tullaan odottamaan enemmän kuin ennen: intensiivistä

työotetta, sekä syvällistä ja kokonaisvaltaista läsnäoloa, jossa strateginen ajattelu ja liiketoiminnan kokonaisvaltainen ymmärrys korostuvat.

Myös Accountorin Suomen maajohtaja Outi Lähteenmäki-Lindman (28.4.2015.) kuvaa Talouselämän artikkelissaan taloushallinnon ammattilaisten uutta roolia. Lähteenmäki-Lindmanin mukaan uuden ajan taloushallinnon ammattilaisen tärkeitä piirteitä ovat palveluhenkisyys ja yrityskonsulttimaisuus. Lukujen kirjaamisen sijasta korostuu numeroiden hyödyntäminen liiketoiminnan kehittämisen kannalta keskeisen informaation tuottamiseen, joka parhaimmillaan voi menneisyyden raportoinnin lisäksi ennustaa myös tulevaa. Lähteenmäki-Lindman toteaa myös Ollilan (2017,71.) tavoin, että tämä vaatii alan ammattilaisilta entistä enemmän toimialan ja yrityksen strategian tuntemusta.

Toimialan ja työelämän uusien vaatimusten myötä myös taloushallinnon koulutuksen on sopeuduttava muutokseen. Oppilaitosten tulisi ymmärtää taloushallinnon nopea kehityskulku ja keskittyä oppilaiden kokonaisvaltaiseen talousymmärrykseen, sekä taitoon tulkita numeroita, fokuksena etenkin tulevaisuuden ennakointi. Erilaisia sähköisiä alustoja tulisi hyödyntää ja kehittää yhä enemmän jo koulutusvaiheessa sekä panostaa oman osaamisen myymiseen yrityksille. (Lähteenmäki-Lindman, 28.4.2015.) Tulevaisuudessa tarvittaisiin entistä tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä, esimerkiksi erilaisia työelämälähtöisiä projektiopintoja, joissa laskentatoimen opiskelijat tekisivät töitä yritykselle esimerkiksi projektin tai casen puitteissa. Tämä lisäisi opiskelijoiden integroitumista ja valmistautumista työelämään ja sen muutokseen jo opiskeluaikana. (Suomalainen 2017, 16–17.)

Mielenkiintoista taloushallinnon tulevaisuudessa onkin juuri kehitystyö, johon kuuluu tietenkin tietoteknisten välineiden ja prosessien kehittämistä, mutta paljon myös muuta. Taloushallinnon ammattilaiset ovat itse keskiössä luomassa uusia tekemisen tapoja ja uudenlaisia työnkuvia. Taloushallinnon työnkuvat muuttuvatkin yritysmaailman digitalisoituessa ensimmäisenä, joten muut toimialat myös kaipaavat ohjeita digitalisaation ja automaation kanssa toimimiseen ja erilaisista vastaantulevista ongelmista selviytymiseen. Taloushallinto voi tässä tilanteessa toimia edelläkävijänä ja alan ammattilaiset varmasti voivat ammentaa ratkaisuehdotuksiaan jatkossa myös muille digitalisoituville toimialoille. (Ollila 2017, 71.)

4 Kvalitatiivinen tutkimus -menetelmän kuvaus

Tässä luvussa käydään läpi opinnäytetyön empiirisen osion kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään liittyviä käsitteitä, sekä käydään läpi tutkimuksen kohderyhmää, tutkimusaineiston hankintaa sekä aineiston analysoinnin teoriaa. Opinnäytetyön empiirinen osa toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tavoitteena oli selvittää teemahaastatteluiden keinoin, mistä nuoret laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaiset saavat iloa työssään ja mitkä tekijät työn ilon muodostumiseen vaikuttavat. Tutkimusprosessin vaiheisiin kuuluivat aiheen valinta ja teoreettiseen viitekehykseen tutustuminen, hahmottaen samalla tutkimusongelmaa. Tämän jälkeen toteutettiin teemahaastattelut, joiden tuloksia analysoitiin viitekehykseen peilaten. Tutkimuksen tulokset ovat tarkasteltavissa seuraavassa kapaleessa 5.

Perinteisesti empiirisen tutkimuksen menetelmät on jaoteltu kvantitatiiviseen eli määrälliseen ja kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 135–136.) kuvaavat kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusta toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi, joita saattaa olla vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisessä asemassa on aineiston keruu ja analysointi niin, että se on määrällisesti ja numeerisesti mitattavissa, sekä muunnettavissa tilastollisesti käsiteltävään taulukkomuotoon. Kohderyhmäksi on yleensä määritelty perusjoukko, johon tutkimuksen tulosten tulisi päteä, jonka jälkeen valitaan perusjoukosta otos tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 140.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tavoitteena on löytää tutkimusongelmiin vastauksia ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä samanlaisiin yleistyksiin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, vaan tavoitteena on kuvata ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä ja löytää sille erilaisia tulkintoja. Se mahdollistaa tutkimusongelman ja aiheen syvällisen kuvaamisen ja selittämisen. (Kananen 2017, 35.) Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaankin pitää todellisen elämän, moninaisen todellisuuden, kuvaamista mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkijan on tutkimusta tehdessään tiedostettava omat arvolähtökohtansa, sillä arvot muovaavat tutkittavan ilmiön ymmärtämistä. Yleisesti voidaan todeta, että kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa tosiasioita, ennemmin kuin todentaa jo olemassa olevia totuuksia. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.)

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 164.) määrittelevät kvalitatiivisen tutkimuksen tyypilliseksi piirteeksi kokonaisvaltaisen tiedonhankinnan, jossa aineistoa kootaan ja rakenne-

taan todellisissa tilanteissa. Ihmisiä suositaan tiedonkeruun välineenä, sillä kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija luottaa keskusteluihin ja omiin havaintoihinsa tutkiessaan aihettaan. Lähtökohtana ei ole testata erilaisia teorioita, vaan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja, joiden perusteella tutkimusaineistoa voidaan tarkastella yksityiskohtaisesti useista eri näkökulmista. Tämän vuoksi tärkeää on suosia tutkimusmetodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät hyvin esiin. Yleisimpiä kvalitatiivisia metodeja ovat esimerkiksi teemahaastattelu, ryhmähaastattelu sekä erilaisten tekstien analyysit. Aineistoa tulisi aina käsitellä aina ainutlaatuisena ja tulkita tuloksia tapauskohtaisesti.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on siis tutkia sellaisia prosesseja, joihin kvantitatiivisessa tutkimuksessa tilastollisin analyysin ei ole mahdollista syventyä. Tärkeässä roolissa ovat tutkittavien omat kokemukset reaali maailmasta ja sen merkityksistä tutkittavalle aiheelle. Tutkijan on oltava kiinnostunut ilmiön ymmärtämisen merkityksistä ja prosesseista ja valittava tutkimusmenetelmänsä huolellisesti, sillä ne vaikuttavat usein saatuihin tuloksiin. (Kananen 2017, 36.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on huomioitava, että mahdollisuus tulkita haastateltavaa ja tutkimustuloksia voi olla kaksisuuntainen: kysymys voi olla siitä, miten tutkija ymmärtää haastateltavaa ja hänen vastauksiaan, mutta toisaalta myös siitä, miten joku toinen ihminen ymmärtää ja hahmottaa tutkijan laatimia kysymyksiä ja lopullista tutkimusraporttia. (Tuomi & Sarajärvi 2018. 76.)

4.1 Kohderyhmän kuvaus ja valinta

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohderyhmänä voi olla esimerkiksi yritys, yhteisö tai yksittäinen henkilö. Kohderyhmää valitessa tutkimuksen aihealue ja tutkimusongelmat määrittelevät kohderyhmän tavoitettavuuden. Tutkittavaan ilmiöön liittyvän kohderyhmän mukaan saaminen on kynnyskysymys tiedoille, joilla määritelty tutkimusongelma voidaan ratkaista. (Kananen 2017, 56.) Kohderyhmälle pyritään esittämään samat tutkimuskysymykset samalla tavalla, jolloin tiedot saadaan standardoituun muotoon. Tärkeässä roolissa on myös kohderyhmän tutkittavien lukumäärä, joka saattaa usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa muodostua ongelmaksi: jos lukumäärä on liian pieni, aineistosta ei voida tehdä yleistyksiä tai testata esimerkiksi tutkittavien välisiä eroja. Jos taas joukko on liian suuri, aineistoa voi olla vaikea tutkia syvällisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 58–59.)

Useissa kvalitatiivista tutkimusta käsittelevissä teoksissa painotetaan tutkimuksen toiminnan ja päätöksenteon joustavuutta tutkimuksen kaikissa vaiheissa, myös haastateltavien valinnassa. Tutkija voi olla luonut aluksi vain karkean suunnitelman, jota hän täydentää alustavilla keskusteluilla haastateltavien kanssa, jolloin alkuperäiset ideat ja tutkimusongelmat täsmentyvät ja saattavat suunnata tutkimusongelmia uudelleen. Aluksi on tärkeä

kartoittaa, miten haastateltavat itse käsittävät ja kokevat tutkimuksen aiheen. Tämän jälkeen tutkija kuuntelee haastateltavien ajatuksia syvällisemmin ja vertailee niitä keskenään, peilaten niitä samalla myös tutkimuksen viitekehykseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 59.)

Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohderyhmänä ovat nuoret laskentatoimen ja rahoituksen tradenomit ja ekonomit, jotka ovat vastavalmistuneita tai joiden valmistumisesta on kulunut korkeintaan neljä vuotta. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla viittä kohderyhmään kuuluvaa laskentatoimen ammattilaista ja aineisto kerättiin teemahaastatteluiden kautta. Kohderyhmän valintaan vaikutti oma kiinnostukseni tutkia nuorten laskentatoimen ammattilaisten työn ilon kokemuksia, sillä itsekkin olen juuri valmistumisen kynnyksellä oleva laskentatoimen tradenomi ja pohtinut tutkimukseni pääongelmia peilaten niitä myös omaan työhöni. Kiinnostavaa on myös se, miten nuoret laskentatoimen ammattilaiset näkevät taloushallinnon toimialalla olevat muutokset ja niiden vaikutukset työhönsä, sillä he tulevat olemaan työelämässä vielä pitkään.

Ensimmäinen haastateltava (A) on 23 – vuotias asiakaspalveluneuvoja, joka pääosin työskentelee puhelimitse hoitaen yrityksen asiakkaiden toimeksiantoja. Nykyisessä työtehtävässään hän on työskennellyt noin 1,5 vuotta. Haastateltava A on valmistunut tradenomiksi loppuvuodesta 2017 ja tulevaisuudessa hän mahdollisesti tähtää ylempään ammattikorkeakoulu- tai kauppatieteiden maisterin tutkintoon. Haastattelu toteutettiin rauhallisessa kahvilassa Helsingin keskustassa ja se sujui hyvin ilman ylimääräisiä häiriöitä.

Toinen haastateltava (B) on 27 – vuotias kirjanpitäjä, joka on työskennellyt nykyisessä työtehtävässään 2 vuotta. Aiemmin haastateltava B oli työskennellyt ostoreskontranhoitajana sekä assistant controllerina. Haastateltava B on valmistunut kauppatieteiden maisteriksi keväällä 2018. Haastattelu toteutettiin kahvilaympäristössä Helsingin Itäkeskuksessa ja onnistui hyvin ja häiriöttä.

Kolmas haastateltava (C) on 24 – vuotias palveluneuvoja, joka on työskennellyt nykyisessä työtehtävässään noin 4 kuukautta. Samassa organisaatiossa hän on kuitenkin työskennellyt jo 1,5 vuoden ajan, eri työtehtävissä. Haastateltava C on valmistunut tradenomiksi vuoden 2017 lopussa ja aloittaa syksyllä 2018 kauppatieteiden maisterin opinnot. Haastattelu toteutettiin haastateltavan kotona sujuen mutkattomasti.

Neljäs haastateltava (D) on 22 – vuotias avustava tilintarkastaja, joka on työskennellyt työtehtävässään hieman yli vuoden. Haastateltava on valmistunut tradenomiksi keväällä 2017. Jatkokouluttautumistoiveita hänellä ei tällä hetkellä ole, mutta pitää esimerkiksi

kauppatieteiden maisterin tutkintoa mahdollisena tulevaisuudessa. Haastattelu toteutettiin rennossa ja rauhallisessa kahvilassa Helsingin keskustassa ilman keskeytyksiä.

Viides haastateltava (E) on 27 – vuotias tilintarkastaja, joka on työskennellyt työtehtävässään vuoden ja viisi kuukautta. Aiempaa kokemusta haastateltavalla on muun muassa pankkialalta. Haastateltava valmistuu kauppatieteiden maisteriksi vuoden 2018 lopussa. Haastattelu toteutettiin puhelimitse haastattelijan kotona. Haastattelu sujui ongelmitta.

4.2 Aineiston hankinta -teemahaastattelu

Erilaiset haastattelut ja havainnoinnit ovat kvalitatiivisen tutkimuksen yleisimpiä aineistonkeruumenetelmiä. Käytetyin haastattelumuoto on teemahaastattelu, joka tarkoittaa kahden ihmisen välistä keskustelua aihekokonaisuus kerrallaan. Teemahaastattelua varten tutkija on miettinyt etukäteen haastattelun teemat, joiden pohjalta tutkittavan kanssa käydään keskustelua. Teema voi olla usein hyvinkin yleisluontoinen, joka saadaan tutkittavan ilmiön ennakkonäkemyksestä, esimerkiksi opinnäytetyön viitekehyksestä. (Kananen 2017, 88–89.)

Kyseessä on siis eränlainen keskustelu tutkijan ja tutkittavan välillä, jonka eteenpäinvieminen tapahtuu tutkijan ehdoilla, samalla pyrkien selvittämään haastateltavalta tätä kiinnostavat tutkimuksen aihepiiriin liittyvät asiat. Tutkijalla on oltava jo jonkinlainen ennakkonäkemyks tutkittavasta ilmiöstä, jotta keskustelun aiheet voidaan laatia ennen haastattelujen toteutusta. Tutkijan tehtävänä on varmistaa, että etukäteen valitut teemat käydään läpi, mutta tutkittavasta riippuen kysymysten järjestys ja laajuus voivat vaihdella. (Eskola & Vastamäki 2015, 27, 29; Kananen 2017, 96.)

Haastattelussa ollaan kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa, joten sitä voidaan pitää ainutlaatuisena tiedonkeruumenetelmänä verrattuna muihin. Suurimpana etuna haastattelussa voidaan pitää sen joustavuutta haastattelutilanteen edellyttämällä tavalla. Esimerkiksi kysymyksien järjestystä on mahdollisuutta muuttaa sekä kysyä tutkittavalta erilaisia tarkennuksia ja perusteluita vastauksiin liittyen. Haastattelu mahdollistaa myös haastateltavan ilmeiden ja eleiden tulkinnan, jolloin aiheen tarkastelu laajemmassa kontekstissa mahdollistuu. Eduksi voidaan lukea myös se, että haastateltavat henkilöt saadaan yleensä mukaan tutkimukseen ja haastateltava on mahdollista tavoittaa vielä jälkikäteenkin, jos tutkija näkee tarpeelliseksi täydentää aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 204–206.)

Monet haastattelun hyvät puolet sisältävät myös ongelmia. Haastattelut ovat aikaa vieviä, sillä aikaa vie itse haastattelun lisäksi haastattelusta sopiminen, sopivien haastateltavien etsiminen sekä haastattelun toteutus ja litterointi. Haastattelijalta vaaditaan myös haastattelun onnistumiseksi taitoa ja kokemusta toimia ja säädellä haastattelua tilanteen edellyttämällä tavalla. Haastatteluaineiston analysointi voi olla haastavaa, sillä valmiita analyysimalleja ei ole useinkaan tarjolla. Myös haastateltavasta tai haastattelijasta voi aiheutua erilaisia virheitä, esimerkiksi jos haastateltavalla on tapana antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia omien näkemystensä sijaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 206; Hirsjärvi & Hurme 2008, 35.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, sillä halusin tarkastella tutkittavien näkemyksiä ja kokemuksia työnilosta monitahoisesti. Aiheina työhyvinvointi ja työnilo voivat olla hyvinkin henkilökohtaisia kokemuksia, jolloin haastateltavan on helpompi kertoa kokemuksistaan vastaamalla avoimiin, ennalta suunniteltuihin haastattelukysymyksiin. Haastattelu myös mahdollistaa paremmin erilaisten jatkokysymysten esittämisen sekä haastateltavan ilmeiden ja eleiden tulkinnan. Haastattelukysymykset jaoteltiin teemoittain, jolloin haastattelun runko oli selkeä, mahdollistaen haastattelujen etenemisen jouhevasti. Haastattelukysymykset löytyvät tämän työn liitteestä 1.

Haastateltavien valinnassa pyrin hyödyntämään verkostojani sekä koulusta että omalta työpaikaltani. Tavoitteenani oli haastatella monipuolisesti eri laskentatoimen ja rahoituksen työtehtävissä työskenteleviä tradenomi- tai ekonomitaustaisia nuoria aikuisia. Jo opinnäytetyöprosessini alussa aloin kartoittaa mahdollisia haastateltavia ja sovin heidän kanssaan haastatteluista hyvissä ajoin, ajankohtia tarkensin vielä myöhemmin opinnäytetyön etenemisen mukaan.

Haastattelut toteutettiin huhtikuussa 2018 melko nopealla aikataululla, puolentoista viikon sisällä. Kolme haastatteluista toteutettiin rauhallisissa kahviloissa Helsingin keskustassa, yksi haastateltavan kotona, sekä viimeinen haastattelu haastattelijan kotona puhelimitse. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja haastattelut saatiin toteutettua hyvin ilman ylimääräisiä häiriötekijöitä. Haastatteluihin käytetty aika vaihteli noin puolesta tunnista tuntiin, riippuen syntyneestä keskustelusta haastateltavan ja haastattelijan välillä. Tutkimuksessa ei mainita haastateltavien nimiä eikä työnantajaa, sillä aiheen kannalta luulen, että haastateltavien oli helpompi puhua avoimesti omista kokemuksistaan. Itse myös koen, että nimen tai työnantajan mainitseminen ei tuo lisäarvoa tälle tutkimukselle.

4.3 Aineiston analysointi

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysi ei ole viimeinen vaihe, vaan se voidaan mieltää koko tutkimusprosessin kestäväksi toiminnaksi, joka ohjaa tiedonkeruuta ja tutkimusprosessia eteenpäin. Aineistonkeruun lopputuloksena saadun aineiston analyysi antaa lähtökohdat sille, milloin aineistoa on tutkimuksessa kerätty riittävästi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voi usein olla vaikea määritellä, kuinka paljon ja millaista aineistoa kerätään. Aineistoa on silloin riittävästi, kun tutkimusongelma ratkeaa ja tutkija pystyy kokonaisvaltaisesti ymmärtämään tutkittavan ilmiön. (Kananen 2017, 35.) Kerätystä aineistosta muodostetut analyysi, tulkinta ja johtopäätökset ovat tutkimuksen ydinasioita, joiden muodostamiseen tähdätään jo tutkimuksen alkuvaiheissa. Analyysivaihe antaa tutkijalle vastaukset tutkimusongelmiin. Joskus saattaa tosin käydä niin, että vasta analyysivaiheessa tutkijalle selviää, miten tutkimusongelmat olisi pitänyt muodostaa, jolloin tutkimusongelmia on hyvä vielä pohtia uudelleen vastaamaan kerättyä aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2009, 221.)

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 136.) mukaan kvalitatiivisen analyysin pääpiirteet voidaan jakaa neljään kohtaan:

1. Haastattelutilanne on yleensä analyysin ensimmäinen vaihe. Haastattellessaan tutkija voi tehdä havaintoja tutkittavasta ilmiöstä toistuvuuden, jakautuvuuden ja erityistapausten perusteella, joka mahdollistaa erilaisten analyysimallien hahmottelun ja tyypittelyn.
2. Yleisesti aineistoa tulisi analysoida lähellä kontekstia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto säilyy yleensä sanallisessa muodossa.
3. Analyysissaan tutkija voi käyttää joko induktiivista tai abduktiivista päättelyä. Induktiivisessa päättelyssä aineistoläheisyys on keskiössä, kun taas abduktiivisessa päättelyssä tutkija pyrkii todentamaan kerätyn aineiston avulla valmiita teoreettisia malleja.
4. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysitekniikat ja työtavat voivat olla hyvinkin moninaisia: tärkeää on muistaa, ettei analyysissa ole yhtä oikeaa tapaa tuottaa tietoa, vaan tutkija voi esimerkiksi kehittää itse erilaisia ratkaisutapoja tai perehtyä aikaisempien tutkimusten analyysimalleihin.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on usein kerännyt tutkimukseen liittyvää aineistoa havainnoimalla, teemahaastatteluilla ja nauhoittamalla. Perehtymällä aineistoon tutkija pyrkii löytämään ratkaisuja tutkimuksen pää- ja alaongelmiin. Aineiston käsittelyn ensimmäinen ja tärkeä vaihe, on saada aineisto yhteismitalliseen muotoon, joka tapahtuu yleensä litteroinnin, eli aineiston tekstimuotoon muuttamisen avulla. Litterointi on erilaisten tallenteiden, kuten äänitteiden, avaamista kirjalliseen muotoon, jolloin esimerkiksi teemahaastattelussa nauhoitettu aineisto kirjoitetaan tekstimuotoon sanatarkasti. (Kananen 2017, 133–134.) Litterointi on mahdollista tehdä koko aineistosta tai esimerkiksi teema-

alueiden mukaan valikoiden. Tutkijan on helpompi tehdä päätelmiä kirjoitetusta aineistosta, kuin suoraan haastattelunauhoilta, joten litteroiminen kannattaa, vaikka se onkin usein työlästä ja aikaa vievää. (Hirsjärvi ym. 2009, 221–222.)

Analyysivaiheen kvalitatiivisessa tutkimuksessa tekee mielenkiintoiseksi ja haastavaksi usein aineiston runsaus ja elämänläheisyys. Esimerkiksi haastatteluiden analysointi voi viedä tutkijalta paljonkin aikaa. Tärkeää tutkijalle on yrittää luoda järjestystä tutkittaviin ilmiöihin, sekä tulkita haastateltavien vastauksia etsien uusia merkityksiä. Yleensä tutkija ei pysty hyödyntämään tutkimuksessaan kaikkea keräämäänsä aineistoa, eikä kaikkea materiaalia ole usein edes tarpeen analysoida. (Hirsjärvi ym. 2009, 223.) Mitä syvempi vuoropuhelu tutkijan ja haastateltavan välillä on ollut, sitä monipuolisempia ovat myös tutkittava materiaali ja tutkijan mieleen jääneet kokemukset. Tärkeää on erottaa kerätystä aineistosta juuri ne pääkohdat, jotka auttavat löytämään ratkaisun tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 135.)

Tässä opinnäytetyössä kaikki viisi tutkimushaastattelua nauhoitettiin ja aineistot litteroitiin kirjoitettuun muotoon. Tämän jälkeen litteroitu materiaali jaoteltiin teemojen mukaan, jolloin aineistoa ja tutkimustuloksia oli helpompi jäsentää, luokitella ja ymmärtää. Teemojen ryhmittely perustui tämän työn kappaleisiin 2.1., 2.2. sekä 3.4., joiden pohjalta myös tutkimuskysymykset ja tämän työn tutkimusongelmat muodostuivat. Tutkimustulokset ja niiden peilaaminen työn teoreettiseen viitekehykseen esitellään työn kappaleissa 5 ja 6.

5 Työnilon muodostavat tekijät nuorten laskentatoimen ammattilaisten kuvaamana

Tämän opinnäytetyön päämääränä oli selvittää, mistä nuoret laskentatoimen ammattilaiset saavat työssään iloa. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina, haastatellen viittä tradenomi- tai ekonomipohjaista nuorta laskentatoimen työntekijää. Haastateltavat valittiin tutkimukseen erilaisista taustoista ja työtehtävistä, joka mahdollisti tutkimustulosten käsittelemisen mahdollisimman laajasti. Haastateltavat olivat 22 -27 vuotiaita ja toimivat muun muassa kirjanpitäjinä, avustavina tilintarkastajina sekä palveluneuvojina omissa organisaatioissaan. Nykyisissä tehtävissään he olivat työskennelleet noin 1-3- vuotta.

Teemahaastatteluiden runko rakennettiin teemoittain, käsitellen viittä Marja-Liisa Mankan työnilon malliin kuuluvaa tekijää: organisaatiota ja sen kehittämistä, työhyvinvoinnin johtamista, työyhteisöä, työn sisältöä sekä työntekijän omia voimavaroja saada iloa työssään. Haastatteluissa keskityttiin myös digitalisaation murrokseen ja sen vaikutuksiin työnilon muodostumisessa. Tässä luvussa tutkimuksen tulokset on jaoteltu juuri näihin teemoihin, jotka jokainen käsitellään omassa alaluvussaan.

5.1 Organisaatioon sitoutuneisuus ja ammattiosaamisen kehittäminen

Kysyttäessä sitoutuneisuutta organisaation tavoitteisiin ja arvoihin, kokivat kaikki haastateltavat olevansa sitoutuneita, tai ainakin yrittävänsä toteuttaa organisaatioidensa arvoja ja tavoitteita päivittäisessä työssään. Koettiin, että organisaation arvomaailma kohtaa oman arvomaailman kanssa, mikä taas puolestaan vaikuttaa myös positiivisesti työssä sitoutuneisuuteen ja jaksamiseen, sillä arvoihin on helppo tukeutua päivittäisessä työssä. Neljä haastateltavaa viidestä koki, että organisaation arvoista puhutaan työpaikan sisällä paljon ja niitä tuodaan esille organisaation eri toiminnoissa, esimerkiksi koulutuksissa ja asiakastyössä. Käytännön työssä arvomaailmaan sitoutuneisuus näkyi haastateltavilla esimerkiksi haluna tuottaa laadukasta ja asiantuntevaa työtä, haluna kehittää organisaation toimintaa ja omaa osaamista eteenpäin, sekä haluna ja kykyä auttaa asiakkaita ja työkavereita parhaansa mukaan jakamalla omaa osaamista myös muille.

”Koen, että olen sitoutunut työpaikkani tavoitteisiin ja huomaan, että niitä itsekin seuraa koko ajan ja pyrkii niitä kohti.” (Haastateltava C.)

Vaikka arvoja ja tavoitteita haastateltavien mielestä tuotiin paljon esille, heistä tuntui, että esimerkiksi johdon tasolla ei aina ymmärretä, miten päivittäinen työ käytännössä toteutuu.

Koettiin, että asetetut tavoitteet eivät aina ole realistisia verrattuna työmäärään ja käytettävissä oleviin resursseihin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että vaikka yrityksen arvot ovat kaikkien tiedossa ja niistä puhutaan laajalti, niiden toteuttaminen päivittäisessä työssä jää usein heikoksi. Tämä aiheuttaa myös ristiriitaisuuksia organisaation arvomaailmaan sitoutuneisuuden kanssa: herää kysymys, onko monikaan työpaikalla sitoutunut arvoihin, kun niitä ei toteuteta tai jopa toimitaan juuri niiden vastaisesti.

Kaikki tutkimuksen haastateltavat tiedostivat laajalti työorganisaatioidensa arvot ja tavoitteet, mutta organisaationsa työhyvinvointistrategiasta ei heillä ollut tietoa. Oletettiin, että varmasti jonkinlainen strategia organisaation työhyvinvoinnin edistämiseksi on, mutta se ei heijastu ainakaan tarpeeksi päivittäiseen työhön. Työhyvinvointi näkyy päivittäisessä työssä haastateltavilla esimerkiksi ergonomisina työpisteinä, toimivana työterveyshuoltona, työpaikan virkistyspäivinä ja hyvinä työsuhte-etuina. Kuitenkaan työhyvinvoinnin henkiseen puoleen ei haastateltavien mielestä ole panostettu tarpeeksi: kaikki haastateltavat kuvasivat työkuormansa liian suureksi, mikä näkyy esimerkiksi jatkuvana kiireenä ja ylitöinä. Toivottiin, että töissä jaksamiseen ja kuormitukseen kiinnitettäisiin enemmän huomiota esimiestasolla, sillä monen haastateltavan mukaan henkilöstön jaksamis- ja ylityöongelmat ovat johdon tiedossa, mutta asioille ei tehdä mitään. Jaksamista ja motivaatiota kuormittavissa tilanteissa lisäisivät esimerkiksi kannustavat kommentit ja tilanteen huomioiminen esimiestasolla.

”...kuitenkaan se henkisen puolen hyvinvointi ei tunnu kiinnostavan ketään, tai se työkuorman määrä. Tuntuu ironiselta välillä, että keskitytään ihan väärin asioihin ja maksetaan vain ergonomiaparannuksista.” (Haastateltava E.)

Lisäksi kolmen haastateltavan (C, D, E) organisaatiossa mitataan työhyvinvoinnin tasoa vuosittain työhyvinvointikyselyin, joissa arvioidaan johtamista, työilmapiiriä, sekä työssä viihtymistä. Kyselyn tuloksista kootaan yhteenveto parannettavista asioista ja onnistumisista, jonka jälkeen tuloksia verrataan oman tiimin osalta koko organisaation keskiarvoihin. Kuitenkin työhyvinvointikyselyn käyttöä kuvattiin melko muodolliseksi, sillä useisiin huomattuihin kehityskohteisiin ei ole enää myöhemmin palattu, eikä mitään konkreettisia toimenpiteitä asioiden parantamiseksi ole tehty.

”...sieltä nousi aika isojakin juttuja, kun tuloksia käytiin läpi, mutta sille ei koskaan tehty mitään. Tällaista niin kuin tehdään, mutta reagoidaanko siihen tai tehdäänkö jotain toimenpiteitä havaittujen tuloksien eteen, niin mä olen kokenut, että ei.” (Haastateltava E.)

Tutkimuksen perusteella haastateltavat kokivat, että erilaiset työpaikan järjestämät virkistyspäivät ovat myös hyvä työhyvinvointiin panostamisen keino organisaation puolelta. Virkistyspäivistä seuraavat työn ilon ja motivaation tunteet säilyvät vielä pitkään päivittäisessä työssäkin. Tällaiset erilaiset tiimi- ja virkistyspäivät luovat haastateltavien mukaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja hetkittäin kohottavat myös yleistä tunnelmaa työtiimin sisällä. Kun erilaista yhteistä tekemistä työtiimin kesken järjestetään usein, tulee tunne, että organisaation johdossa myös välitetään työntekijöiden hyvinvoinnista ja halutaan tukea heitä myös työn ulkopuolisessa elämässä.

Tutkimuksen mukaan organisaatiot, joissa haastateltavat työskentelevät, käyttävät riittävästi aikaa myös työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen. Koulutuksia oli kaikilla haastateltavilla vähintään kaksi viikkoa vuodessa, työsuhteen alkupuolella enemmänkin. Laskentatoimen ja rahoituksen toimialalla tapahtuu tällä hetkellä jatkuvasti esimerkiksi erilaisia lainsäädännöllisiä uudistuksia, joihin organisaatiot reagoivat kouluttamalla henkilöstöään nopeasti. Haastateltavat kokivat, että koulutuksia oli riittävästi, eivätkä ainakaan määrällisesti toivoneet niitä lisää.

Haastateltavat mielsivät koulutukset pääosin mielekkäinä ja motivoivina, sillä he kokivat, että koulutusten myötä työntekijöistä ollaan kiinnostuneita ja heitä halutaan kehittää myös omalla työurallaan eteenpäin. Perehdytettäessä uusiin työtehtäviin haastateltavat kokivat myös tärkeäksi säännöllisen lisäkoulutuksen ja palautteenannon jo opituista asioista. Usein kuitenkin koulutuksissa keskitytään melko paljon perusasioihin, jolloin välttämättä koulutuksen sisältö ja omat työtehtävät eivät kohtaa. Tällöin koulutuksista ei saa myöskään niin paljon irti, mikä osin myös vähentää työmotivaatiota, sekä työhön ja koulutuksiin uppoutumista.

”Mä kaipaisin paljon enemmän käytännön tukea työtehtäviini, ne ovat paljon vaativampia kuin mitä koulutuksissa yhtiön puolesta tarjottu. Koulutukset ja työtehtävät eivät ikään kuin kohtaa.” (Haastateltava E.)

5.2 Johtamisen tärkeys osana työniloa

Työhyvinvoinnin johtamisen kokemukset, sekä palautteen antaminen, arvostuksen saaminen sekä vaikutusmahdollisuudet omaan työhön herättivät tutkimuksen haastateltavissa ristiriitaisia kokemuksia. Osa haastateltavista koki, että ihmisiä johdetaan työpaikalla hyvin ja esimerkiksi palautetta saa avoimesti, kun toisaalta osa taas tunsikin, että asioita ja työtehtäviä johdetaan kyllä, mutta ihmisten johtaminen ja oman työn arvostus jää puutteelliseksi.

Tärkeänä pidettiin myös sitä, että itse saa antaa avoimesti palautetta koskien työhön liittyviä parannusehdotuksia ja esimiesten toimintaa.

Haastateltavat kokivat oleelliseksi työnilolleen ja motivaatiolleen säännöllisen palautteen saamisen omalta lähiesimieheltään. Palautteen antamisen käytännöt vaihtelivat paljon haastateltavien kesken: Haastateltavan A organisaatiossa järjestetään esimerkiksi yhteistapaamisia kuukausittain tiimin ja esimiehen kesken, joissa kaikki saavat antaa palautetta avoimesti. Haastateltavalle E on nimetty henkilö, jonka kanssa käyvät yhdessä neljännesvuosittain urasuunnitelmaa, samalla käyden saatuja palautteita läpi. Muut haastateltavat saivat palautetta muun työn lomassa tai vähintäänkin vuosittaisissa kehityskeskusteluissa. Miellettiin myös, että myös oman esimiehen kiireisyys vaikutti suoraan palautteen saamiseen: kun esimies on kiireisempi, palautteen antaminen jää ensimmäisten asioiden joukosta pois.

"...nämä palautteet on tosi kivasti järjestetty ja tuntuu, että on avoin ilmapiiri puhua ihan kaikesta." (Haastateltava E.)

Palautteen saaminen omasta työstä koettiin siis tärkeäksi, sillä haastateltavien mielestä palaute on myös yksi keskeisimmistä keinoista kehittyä työssä. Hyvän palautteen saaminen myös motivoi, tuo onnistumisen tunteita ja auttaa jaksamaan kuormittavissakin työtilanteissa. Myös oman työn kehittämistä koskevat palautteet koettiin keskeisiksi, sillä kaikki haastateltavat olivat motivoituneita kehittymään työssään ja pääsemään myös urallaan eteenpäin. Kuitenkin neljä viidestä haastateltavasta koki palautteen määrän riittämättömäksi omassa organisaatiossaan. Haastateltavien mukaan mielekästä olisi, jos työn lomassa saisi palautetta esimerkiksi viikoittain. Tällöin olisi helpompi kehittää työtapoja heti, eikä vasta myöhemmin mahdollisen kehityskeskustelun jälkeen.

"Hyvää palautetta saan ihan hyvin. Välillä haluaisin enemmän myös kehitysehdotuksia mitä voisin tehdä paremmin, niitä kuitenkin, kun varmasti ihan jokaisella on." (Haastateltava B.)

"Mua motivoi työssä ehkä eniten se, miten näen kehittyväni." (Haastateltava D.)

Palautteenannon ohessa omalta esimieheltä saatu kannustus ja motivointi muodostuivat tärkeiksi tekijöiksi haastateltavien työssäjaksamisen kannalta. Jos esimies oli helposti tavoitettavissa ja fyysisesti lähellä, koettiin esimieheltä saatu motivointi riittäväksi. Tämä ha-

vainnollistuu päivittäisessä työssä esimerkiksi siten, että esimies on usein helposti lähestyttävissä ja yleisesti ottaen kannustaa työntekoon, joka näkyy esimerkiksi vaikeissa työtehtävissä tukemisena tai asioiden delegoimisena eteenpäin.

Kuitenkin haastateltavien keskuudessa koettiin, että usein oma esimies ei omien kiireidensä vuoksi ehdi tukea työssä tarpeeksi. Työmotivaatiota vähentäväksi tekijäksi kuvattiin esimerkiksi sitä, että oma esimies ei tee samoja työtehtäviä, eikä siten myöskään ymmärrä kaikkea työn sisältöä, joka näkyy taas esimerkiksi vääränlaisina tai toimimattomina ratkaisuehdotuksina ongelmatilanteissa. Tällöin usein vastuu jää työntekijän kannettavaksi. Haastatteluissa kävi myös ilmi, että varsinkaan omassa työssä kehittymiseen ei saada tarpeeksi tukea, josta seuraa tunne, että aina ei edes ylemmän johdon puolelta halutakaan, että työntekijä etenisi urallaan eteenpäin.

”Kyllä mä ymmärrän, että hänellä on myös kiire ja 20 alaista, jolloin ei välttämättä näe sitä konkreettista työtä mitä me tehdään siellä ja kyllä mä sen sinällään ymmärrän”. (Haastateltava D.)

Arvostuksen tunne johdon puolelta työssä muotoutui haastatteluiden perusteella pitkälti johdolta ja sidosryhmien edustajilta saatujen palautteiden pohjalta. Haastateltavien mielestä organisaation ylempi johto tuntuu kuitenkin kaukaiselta ja arvostusta saa lähinnä omalta lähiesimieheltä ja kollegoilta. Ylemmän johdon koettiin vain antavan lisää työtä, ymmärtämättä ehkä jo todellista työkuormaa ja siitä selviytymistä. Arvostusta saatiin myös erilaisten bonusten ja palkankorotusten kautta, jotka motivoivat ainakin hetkellisesti työssä eteenpäin: miellettiin, että omaan työhön ja siihen panostamiseen on kiinnitetty huomiota myös ylemmän johdon tasolta.

Kysyttäessä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä, haastateltavat olivat pääosin tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseensa, tosin esimerkiksi kehitysideoita pitää itse tuoda aktiivisesti esille, jos haluaa asioiden muuttuvan parempaan suuntaan. Organisaatioissa kannustettiin johdon puolelta esimerkiksi omien kehitysehdotusten julki tuomiseen, jotta toimintatapoja voitaisiin muuttaa työntekijöitä paremmin palveleviksi ja tehokkaammiksi. Keskiössä oli kuitenkin vaikutusehdotusten jatkuva tuominen itse esille, jotta niihin tartuttaisiin myös ylemmän johdon tasolta.

Toimialana laskentatoimi ja rahoitus on melko säänneltyä, ja päivittäistä työtä muovaavat paljon erilaiset lait ja standardit, joita on noudatettava. Tämän haastateltavat A, C ja E kokivat omia vaikutusmahdollisuuksiaan rajoittavaksi tekijäksi työssään. Kuitenkin kaikilla haastateltavilla oli mahdollisuus esittää toiveita työtehtävistään mielenkiinnon kohteidensa

mukaisesti. Toiveiden toteutuminen lisäsi autonomian tunnetta sekä työmotivaatiota, joka näkyi esimerkiksi panostamisena eniten juuri niihin työtehtäviin, jotka olivat mahdollistuneet omien toiveiden kautta. Haastateltavat kokivat tärkeäksi, että heitä kuunnellaan ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa, vaikka toiveet eivät aina toteutuisikaan. Jos omiin toiveisiin ja kehitysideoihin ei ikinä tartuttaisi, tulisi sellainen tunne, että johdon tasolla määrätään, eikä anneta edes mahdollisuutta kehittyä, haastateltava D kuvaa.

”Kyllä se motivoi, kun kuunnellaan ja halutaan että mä kehityn ja pääsen eteenpäin”.
(Haastateltava E.)

5.3 Työyhteisön tuen merkitys

Työyhteisöllä ja työkavereilla koettiin haastatteluiden perusteella olevan suurin merkitys työn ilon muodostumisessa. Työkavereiden tuen ja yhteisen tekemisen koettiin vaikuttavan positiivisesti omaan mielialaan töissä ja täten myös työn ilon muodostumiseen. Koettiin, että töihin on mukava tulla, kun tietää, että työpaikalla on tuttuja ja mukavia ihmisiä joiden kanssa tulee toimeen. Kaikki tutkimuksen haastateltavat kokivat työkavereiden kanssa keskustelun niin työ- kuin muistakin asioista työpäivän aikana erittäin tärkeäksi ja useille työkavereista on tullut läheisiä ystäviä myös vapaa-ajallakin.

”...niistä on tullut ihan ystäviä, vaikka ollaankin työkavereita, niin tehdään yhdessä paljon myös vapaa-ajalla, jolloin ihan eri fiilis myös töissä.” (Haastateltava D.)

Haastateltavat kokivat saavansa myös paljon vertaistukea työkavereiltaan, joka näkyy esimerkiksi toistensa motivoimisena vaikeissa ja kuormittavista tilanteissa, sekä toinen toisensa auttamisena. Tärkeänä tekijänä nähtiin, että työkavereiden ja tiimin kesken on helppo sopia työn ja resurssien jakamisesta, sekä matalalla kynnyksellä pyytää apua, jos kokee, että itse ei vielä tiettyjä työtehtäviä hallitse. Työn mielekkyyttä lisäsi se, että työkavereille uskaltaa avoimesti kertoa, jos tarvitsee apua tai työ tuntuu liian kuormittavalta. Keskeisenä pidettiin, että työkavereiden kanssa on helppoa jakaa myös väsymyksen ja ärtymyksenkin tunteet, sillä usein heillä on myös samankaltaisia kokemuksia. Lähes kaikki haastateltavat totesivatkin, että heillä on tiimissään saman ikäisiä ja – henkisiä työkavereita, joka edesauttaa entistä enemmän hyvän tiimihengen ja avoimuuden kasvattamista.

”Työkaverit on suurin syy, miksi haluan jatkaa työssäni.” (Haastateltava B.)

Tiimityö ja sosiaaliset taidot koettiin tärkeiksi tekijöiksi tutkimuksessa. Tärkeäksi koettiin juuri se, että voi matalalla kynnyksellä kysyä neuvoa ja saada apua. Vastavuoroisesti

myös haastateltavat itse halusivat auttaa ja neuvoa muita osaamisensa mukaan. Haastateltavat A, B ja C kuvasivat työnsä melko itsenäiseksi, mutta kokivat samaa työtä tekevien työkavereiden tuen tärkeänä. Yhteistä tiimiäikää työpaikalla ovat esimerkiksi erilaiset viikko- ja kuukausipalaverit, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita ja esimerkiksi saatuja palautteita. Haastateltava A kuvaa myös, että organisaatiossa on joka päivälle varattu 10 minuuttia tiimiäikää, jossa vetovastuu on vuorollaan jokaisella tiimin jäsenellä. Tämän kokee hyvänä piristysnä työpäivän keskellä.

Haastateltavat D ja C taas kokivat, että suuri osa heidän päivittäisestä työstään koostuu juuri tiimityöskentelystä ja harvemmin mitään tehdään täysin yksin. Tällöin tiimin merkitys korostuu entisestään, sama tiimi pysyy mahdollisesti vuosiakin yhdessä. Mielekkääksi haastateltavat kokivat sen, että tiimin sisällä on selkeästi määritellyt vastuut, jolloin tietää helposti keneltä voi kysyä apua ja itse voi keskittyä omaan vastuualueeseensa osana laajempaa työkokonaisuutta. Tiimityön haastateltavat näkivät sopivan itsellensä paremmin kuin täysin itsenäisen työskentelyn.

”Tärkeää, että saa kysyä apua muilta. Tykkään tehdä yhdessä.” (Haastateltava E.)

Haastateltavat kokivat myös erilaisten tiimipäivien järjestämisen merkittäväksi tiimin muodostumisen ja yleisen työilmapiirin kannalta. Tiimihenkeä nostattavaksi kuvattiin esimerkiksi tiimin sisällä yhdessä järjestettäviä erilaisia työstä riippumattomia aktiviteetteja. Paremmaksi nähtiin, että näiden tiimipäivien suunnittelu tapahtuisi oman lähiesimiehen tai yleisesti organisaation toimesta, kuin että työntekijät keskenään järjestäisivät esimerkiksi omia illanistujaisia.

Omat työyhteisötaitonsa kaikki haastateltavat kokevat ”ihan hyväksi”. Merkityksellisiksi tiimitaidoiksi koettiin juuri muiden auttaminen sekä vastuunotto omista työtehtävistä, jotta muut tiimin jäsenet eivät joutuisi paikkailemaan omia töitä, toivoen myös vastavuoroisuutta. Haastateltavan A esimies motivoi myös päivittäisessä työssä palautteenantoon tiimin sisällä, jotta työntekijöiden työyhteisötaitoja voitaisiin kehittää. Esimies on hankkinut kirjan, johon voi kirjata esimerkiksi hyvää palautetta kollegoille tai kehittämisehdotuksia liittyen työyhteisön toimintaan. Haastateltava A kuvaa käytäntöä hyväksi, mutta ”kuitenkaan kiireen vuoksi ei jää aikaa kovin usein kirjata mitään”.

Tutkimuksessa selvisi myös, että jatkuvista ylitöistä ja kiireestä johtuva väsymys heijastuu usein helposti omiin työyhteisötaitoihin ja siihen, miten töissä on vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Esimerkiksi ”välillä tulee tiusmitta työkavereille, vaikka en haluaisi. Oma jakaminen on vaan niin finaalisia.”, haastateltava D kuvaa. Kuitenkin haastateltava kokee,

että tällaiset tilanteet selviävät töissä hyvin, sillä työkaverit ovat ymmärtäväisiä ja itsekin samassa tilanteessa työkuorman vuoksi.

5.4 Työn sisällön kokemukset osana työn positiivisia tunteita

Kysyttäessä tekijöitä, mistä haastateltavat saavat eniten työssään iloa, vastaukset vaihtelivat paljolti. Työyhteisön ja työkavereiden merkitys nousivat kuitenkin kaikissa vastauksissa esille. Muita keskeisiä tekijöitä, jotka tuottivat iloa työssä, olivat esimerkiksi sekä organisaation sisäisten, että ulkoisten asiakkaiden auttaminen ja kouluttaminen, omat onnistumiset sekä oman ammatillisen kehityksen havaitseminen. Organisatorisia tai johtamiseen liittyviä tekijöitä vastauksissa ei tullut ilmi.

”Kaikkein eniten saan iloa ja motivaatioita siitä, kun näkee, miten on itse kehittynyt. Nyt kun miettii sitä omaa alkutaivalta verrattuna tähän hetkeen, niin on ihan kuin yö ja päivä.”
(Haastateltava D.)

Haastateltava A koki, että asiakaspalveluneuvojana eniten iloa saa asiakkaiden auttamisesta, varsinkin jos asiakas on jo pitkään kamppaillut ongelmansa kanssa. Tästä usein seuraava positiivinen palaute tuntuu palkitsevalta ja merkitykselliseltä työn kannalta.

Haastateltava B:n tuntemukset olivat samankaltaisia, liittyen lähinnä organisaation sisäisten asiakkaiden perehdytykseen ja heiltä saatavaan kiitokseen. Oleelliseksi haastateltava B koki myös sen, miten konkreettisesti näkee oman perehdytyksensä tulokset ja kuinka oman osaamisen jakaminen laajalti myös muille tuottaa tulosta.

Haastateltavat C ja E kuvasivat eniten työniloa tuottavaksi tekijäksi oman kehittymisen näkemisen ja havainnoinnin. Innostusta haastateltavat saivat uusien asioiden oppimisesta sekä uusista haasteista, joissa on mahdollisuus kehittää omaa osaamista ja saada lisää vastuuta työtehtävissään. Tällöin keskeiseksi tekijäksi muodostuu myös esimiehen tuki ja motivointi työntekijän ammatillisessa kehitymisessä. Oman kehityksen näkeminen ja usko omaan osaamiseen myös auttaa jaksamaan työssä paremmin sekä motivoi kehittymään yhä enemmän.

Työkaverit olivat haastateltava D:n mielestä ehdottomasti tärkein työniloon vaikuttava tekijä. Muutoin haastateltava D ei kokenut juurikaan saavansa työstään iloa, ainakaan yhtä suurissa määrin. Myös muut haastateltavat mainitsivat työyhteisön ja tiimin merkityksellisenä tekijänä työn positiivisista vaikutuksista kysyttäessä. Aina itse työ ei haastateltavia

motivoi, mutta se, että työtä saa tehdä yhdessä merkityksellisten ihmisten kanssa, helpottaa töihin menemistä ja työn tekemistä myös sellaisina päivinä, kun innostusta ei itseltä niin paljoa löydy.

”Koskaan ei ole fiilistä, että töihin olisi kurja mennä, sillä siellä on hyvä vastaanotto ja ilmapiiiri.” (Haastateltava C.)

Haastateltavat kokivat tekemänsä työn myös merkitykselliseksi ja hyödylliseksi organisaation kannalta, sekä aika ajoin myös mielekkääksi. Työn mielekkyyttä lisäävät konkreettisten aikaansaannosten näkeminen, vastuun saaminen sekä samalla uusien haasteiden kohtaaminen. Kuitenkin työn merkityksellisyyttä ja hyödyllisyyden tunteita vähentävät haastateltavien mielestä esimerkiksi liian haastavat työtehtävät omaan osaamistasoonsa nähden, jatkuva kiire, sekä vastaavasti myös tekemisen puute, jolloin oman työn jälki on vaikeammin konkreettisesti nähtävissä. Osa haastateltavista koki myös olevansa melko helposti korvattavissa, joka vähensi myös selkeästi työn merkityksellisyyden tunnetta. Korvaamattomuuden tunne muodostuu haastateltavien mukaan esimerkiksi oman ammattiosaamisen suppeudesta uran alkuvaiheessa sekä siitä, että monet kollegat tekevät täysin samankaltaisia työtehtäviä, jolloin oma ammattitaito ei nouse organisaatiossa selkeästi ylitse muiden.

Kaikki tutkimuksen haastateltavat kokivat myös työnsä melko kuormittavana ja kuvasivat työn määrää ajoittain tai jatkuvasti liian suureksi. Tekemättömät työt ja sidosryhmiltä saatu negatiivinen palaute esimerkiksi liian pitkistä reagointiajoista lisäsivät haastateltavien henkistä kuormitusta ja stressiä. Kaikki haastateltavat kuvasivat, että haluavat tehdä työnsä aina mahdollisimman hyvin ja kunnianhimoisesti. Välillä tämä saattaa kuitenkin olla mahdotonta toteuttaa, sillä kiireen vuoksi tietyt työtehtävät täytyy hoitaa nopeasti, jolloin myös työn laatu helposti kärsii. Työn kuormittavuuden ja kiireettömämpien jaksojen toivottiin olevan enemmän tasapainossa. Pitkällä kuormitusjaksolla koettiin olevan suoria vaikutuksia työssä jaksamiseen, henkisen työhyvinvoinnin kokemuksiin ja omien jaksamista tukevien voimavarojen heikentymiseen.

”Kuormittaa kun ei kerkeä tai pysty tekemään kaikkea. Ei siihen muuta keinoa ole, kuin että kun lähtee töistä, niin sen kuormituksen on loputtava, en halua viedä työasioita kotiin” (Haastateltava C.)

Kuitenkin haastateltavat kuvasivat, että eivät useinkaan ajattele tai ainakin yrittävät olla ajattelemta työkuormaa ja stressiä vapaa-ajalla. Riittävä palautuminen työn kuormituk-

sista sekä itsestä huolehtiminen niin työssä kuin vapaa-ajallakin koettiin tärkeäksi. Keski-öön nousivat hyvinvoinnin perustekijät: riittävä lepo, syöminen, liikunta, sekä sosiaaliset verkostot. Ystävien kanssa omien kokemusten vaihtaminen ja erilaisten vinkkien jakaminen ja saaminen helpottivat myös stressituntemuksia. Apua etsittiin myös esimerkiksi joogasta ja erilaisista mindfulness – keinoista työn rasituksista palautumisen avuksi. Pysähtymisen ja pelkkään hengittämiseen keskittymisen kuvattiin olevan ajoittain hankalaa, mutta ”kun siihen tilaan pääsee, sen positiiviset vaikutukset huomaa heti”, haastateltava B kuvaa.

”Itselle kuormituksesta selviytyminen on semmoinen kehittämisen paikka. Palautuminen on lähinnä sitä, että pystyy huolehtimaan itsestä, syö säännöllisesti ja nukkuu riittävästi.”
(Haastateltava E.)

5.5 Yksilön omat voimavarat työn ilon muodostumisen perustana

Oman jaksamisen kannalta tutkimuksen haastateltavien keskuudessa tärkeiksi tekijöiksi koettiin riittävästä levosta, syömisestä ja liikunnasta huolehtiminen. Näiden hyvinvoinnin peruspilarien ollessa tasapainossa mahdollistuu myös muiden tärkeiden voimavarojen kehittäminen. Haastateltavat kuvasivat jaksamisen kannalta merkittäviksi luonteenpiirteikseen rauhallisuuden, positiivisuuden sekä oman asennoitumisen työntekoon. Oma asennoituminen ja positiivisuus näkyivät haastateltavilla omien ajatusmallien muokkaamisena ja negatiivistenkin ajatusten ja vastoinkäymisten ajattelemisena positiivisen kautta, ikään kuin erilaisina oppimisen ja kehittymisenkin paikkoina. Vaikeissa tilanteissa auttoi tilanteen väliaikaisuuden ymmärtäminen ja uskominen siihen, että asiat lopulta myös kääntyvät pahain päin. Voimavaraksi nähtiin myös kyky rentoutua vapaa-ajalla. Kaikki haastateltavat kuvasivat tärkeäksi työn vastapainoksi tehdä vapaa-ajalla asioita, joista nauttii. Näitä asioita olivat esimerkiksi ystävien tapaaminen, juhliminen, liikunta ja muut harrastukset.

”Mä teen töissä parhaani ja se riittää mulle. Johtajien vastuulla on sitten päättää, että riittääkö se. Tiedän, että teen parhaani, niin koetan ajatella, että kyllä siitä hyvä tulee.”
(Haastateltava D.)

Myös ammatillinen itsevarmuus koettiin merkittäväksi voimavaraksi, joka kasvatti työn ilon ja toisaalta myös työssä jaksamisen tuntemuksia. Esimerkiksi työn alkutaipaleella, kun opeteltavaa on paljon ja järjestelmät uusia, työ tuntuu paljon kuormittavammalta, luonnollisesti. Tämä näkyi haastateltavien keskuudessa väsymyksen ja stressinkin tunteiden siirtymisenä myös vapaa-ajalle. Ajan kanssa tunteen koettiin helpottavan itsevarmuuden kas-

vaessa, jolloin työ koettiin myös mielekkäämpänä ja helpompanakin toteuttaa. Ammatillinen itsevarmuus kasvattaa myös haastateltavien keskuudessa tyytyväisyyttä oman työn jälkeen sekä kykyyn sietää epäonnistumisia. Miellettiin, että mitä enemmän kehittyy työssään, sitä enemmän oppii myös asettamaan rajoja tekemänsä työn määrälle ja tuo uskallusta tarvittaessa myös kieltäytyä työtehtävistä, jos tuntuu, että niitä on kuormittavissa määrin liikaa.

Psykologinen pääoma oli terminä lähes kaikille haastateltaville tuntematon. Kuitenkin psykologisen pääoman määrittelyn jälkeen haastattelijan toimesta, kaikki haastateltavat kuvasivat omaa psykologista pääomaansa pääosin ”ihan hyväksi”. Tärkeimmiksi piirteikseen lähes kaikki haastateltavat kuvasivat optimistisen ajattelun työelämää ja ammatillista tulevaisuuttaan kohtaan. Miellettiin, että vaikka muussa elämässä oma ajattelutapa on usein pessimistinen, jostain syystä omaan työhön ja uraan liittyvät ajatukset ja arvomaailma ovat usein olleet optimistisia ja usko tulevaisuuteen vahvaa. Tätä perusteltiin esimerkiksi pelkäämättömänä suhtautumisena työttömyyteen tai määräaikaisiin työsuhteisiin. Pikemminkin kuvattiin, että aina on mahdollisuuksia löytää työtä uskoen, että monipuoliset kokemukset vievät myös omalla työuralla eteenpäin. Ajatusmaailmana keskeisessä roolissa oli haastateltavien keskuudessa se, että ammatillinen kehitys on jatkuvaa, eikä tarkoituksena ole esimerkiksi jäädä loppuelämäksi nykyiseen työtehtävään, vaikka tällä hetkellä olisikin tilanteeseen tyytyväinen.

”Luotan siihen, että pystyn ja haluankin kulkea mun tavoitteita kohti.” (Haastateltava C.)

Ammatillinen itseluottamus nousi myös keskeiseksi tekijäksi haastateltavien psykologisesta pääomasta kysyttäessä. Edellä mainittujen lisäksi itseluottamusta kasvattivat työssä saatu positiivinen palaute sekä oman kehityksen konkreettinen havaitseminen. Myös erilaiset haastavat ja kuormittavatkin tilanteet ja niistä selviytyminen kasvattivat itseluottamusta. Haastateltava D kuvaa, että ensimmäisen vuoden jälkeen nykyisessä työssään huomasi, että ylityöt kuormittavat todella paljon. Kuitenkin usko omaan osaamiseen ja tulevaisuuteen sekä sinnikäs luonne auttoivat selviämään kuormituksesta ja kääntämään sen voimavaraksi ja yhdeksi uudeksi kokemukseksi oman ammatillisen kehityksen kannalta. Sinnikkään luonteen huomattiin myös auttavan työn kuormituksesta selviytymisessä. Sinnikkyyttä kuvattiin sekä yhdeksi parhaimmista, että huonoimmista luonteenpiirteistä: kuluneen työvuoden aikana haastateltavat huomasivat ymmärtäneensä, että välillä on myös parempi luovuttaa, kuin jatkaa sinnikkäästi eteenpäin.

5.6 Digitalisaatio ja tulevaisuudennäkymät

Digitalisaatio ja sähköistyminen näkyvät jo tällä hetkellä kaikkien haastateltavien työssä paljon. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä asiakkaiden kasvokkain kohtaaminen on vähentynyt ja asiakaspalaverit ovat paljolti siirtyneet sähköisesti toteutettaviksi. Digitalisoituminen näkyy myös esimerkiksi paperisten kirjanpitoaineistojen sähköisiksi siirtymisenä. Kaikki haastateltavat kuvaavat myös, että erilaisten taloushallinnon sähköisten järjestelmien hallinta on nykypäivän työssä selviytymisen kannalta ehdoton vaatimus. Haastateltavien organisaatioissa halutaan myös panostaa tällä hetkellä paljon järjestelmäkehitykseen ja erilaisten liittymien luontiin järjestelmien välille. Haastateltavan B organisaatiossa on esimerkiksi tällä hetkellä robotiikkaprojekti käynnissä, jossa tavoitteena on siirtää manuaalinen rutiinityö kahden eri järjestelmän välillä automaattiseksi. Tämän haastateltava B näkee mielenkiintoisena mahdollisuutena selvittää, kuinka paljon automaatio tulee poistamaan työtaakkaa ja vaikuttaako se esimerkiksi omiin työtehtäviin.

Digitalisaation myötä myös työn laatuvaatimukset ovat kiristyneet. Haastateltavat kuvaavat, että ovat huomanneet nykyisessä työssään asiantuntijaroolin painottumista, sillä kun osa rutiinityöstä hoituu jo nyt automaattisesti, jää enemmän aikaa esimerkiksi ohjeistaa asiakkaita heidän ongelmiansa ratkaisemisessa samalla neuvoen heitä organisaation sähköisten alustojen käytössä. Kokemuksena tämä parantaa työn mielekkyyttä lisäten omaan työhön keskittymistä sekä mahdollistaa paremmin oman osaamisen jakamista muille, kun koneet hoitavat osan päivittäisistä rutiinitöistä. Myös inhimillisten virheiden on koettu vähentyvän ja tiedon jakamisen nopeutuvan: ennen saatettiin esimerkiksi lähettää kirjanpidon aineistoja kansioissa postitse tilintarkastajille, kun taas tänä päivänä aineistot on mahdollista saada myös sähköisesti.

Tutkittaessa digitalisaation vaikutuksia työn ilon muodostumiseen, kaikki haastateltavat kokivat digitalisoitumisen melko neutraalina tekijänä, kuitenkin nähden positiiviset vaikutukset hiukan suurempana. Yleisesti ajateltuna haastateltavat kuvasivat ajatuksensa melko kaksijakoisiksi: esimerkiksi vanhempien, jo pidempään työelämässä olleiden kannalta he näkivät digitalisaation vaikuttavan negatiivisemmin. Vanhempi sukupolvi on ollut työelämässä kauemmin, nähden ehkä vielä ajan ennen tietokoneita ja digiaikaa. Tällöin digitalisaation kaltainen nopea mullistus saattaa vaikuttaa esimerkiksi taitojen heikkenemiseen, kun järjestelmäosaaminen painottuu yhä enemmän nykypäivän työelämässä.

Itsensä kannalta haastateltavat näkivät digitalisoitumisen hyvänä ja melko luonnollisena tekijänä. Kaikki haastateltavat olivat aloittaneet työelämässä digitalisaation murroksen aikana, joten eivät osanneet nähdä työtään ilmankaan. Haastateltavat C ja D arvioivat,

että digitalisaatio ja automaatioon siirtyminen eivät vaikuta heidän työn ilon muodostumiseensa ja työssä viihtymiseensä lainkaan, ainakaan suorasti. Haastateltava C kuitenkin kuvaa, että on huomannut esimerkiksi häntä kiinnostavia uusia työtehtäviä ja uramahdollisuuksia auneen digitalisaation myötä, joten ehkä välillisesti digitalisaation vaikutukset ovat hänessäkin positiivisesti havaittavissa. Muut haastateltavat näkivät digiajan helpottaneen työtaakkaa esimerkiksi tiedon standardisoinnin ja automaation kautta. Muutokseen suhtauduttiin mielenkiinnolla ja uskottiin, että tulevaisuudessa työ tulee olemaan entistä mielekkäämpää, kun työaikaa jää enemmän kiinnostaviin ja vaativampiin tehtäviin.

”Itse koen, että ollaan murrosvaiheessa ja haetaan uusia toimintatapoja jatkuvasti. Meidän asiakkaita näkee juuri sen, miten eri vaiheissa digitalisaatio on, aika kirjavat käytännöt eri yrityksissä nimittäin vielä.” (Haastateltava E.)

Taloushallinnon tulevaisuuden 10 vuoden päästä haastateltavat näkivät paljon muuttuneena tähän päivään verrattuna. Toivottiin, että lähes kaikki rutiinityö olisi jo siirtynyt automaattiseksi, samalla luoden paljon uudentyyppisiä työtehtäviä. Haastateltavat näkivät myös, että etenkin IT – taidot tulevat korostumaan tulevaisuuden taloushallinnossa ja toimialana koko taloushallinto tulee lähenemään IT – puolta. Haastateltavat kaikki suhtautuivat kuitenkin positiivisesti ja luottavaisesti tulevaisuuteen toimialalla, eivätkä pelänneet esimerkiksi työtehtävien kapenemista. Päinvastoin luotettiin, että digitalisaatio mahdollistaa uudentyyppisten, mielenkiintoisten työtehtävien syntymisen.

”Uskon, että taloushallinnon työntekijän rooli tulee olemaan enemmän IT – tyyppinen järjestelmävalvoja. Testataan että automaatio toimii ja reagoidaan poikkeamiin”. (Haastateltava E.)

Omiin, ammatillisiin tulevaisuudennäkymiinsä haastateltavat suhtautuvat odottavaisesti ja kunnianhimoisesti. Kaikki haastateltavat kertoivata haluavansa kehittyä urallaan eteenpäin, edeten työtehtävissään ja mahdollisesti myös kouluttautua lisää. Neljä viidestä haastateltavasta kokivat ainakin tällä hetkellä olevansa oikealla alalla, jossa voivat nähdä itsensä työskentelevän vielä 10 ja 20 vuoden päästäkin. Ajatuksia myös muille aloille kouluttautumisesta nousi esiin: kuvattiin, että vaikka taloushallinto toimialana on mielenkiintoinen, kiinnostavat myös esimerkiksi HR – tehtävät, joissa saisi olla ihmisten kanssa enemmän vuorovaikutuksessa.

Tutkimuksen perusteella haastateltavat näkivät digitalisaation ennemminkin mahdollistajana myös omalle ammatilliselle kehitykselle. Työn ei pelätty loppuvan, vaan pikemmin

luovan lisää mahdollisuuksia asiantuntijatyölle ja uudentlaisille mahdollisuuksille ja haasteille. Nähtiin, että ei edes vielä tiedetä, millaisia erilaisia työtehtäviä on tällä hetkellä tarjolla taloushallinnon toimialalla, saati esimerkiksi 10 vuoden päästä. Tärkeänä yksilön tekijänä ja voimavarana koettiin ajan hermolla pysyminen ja sopeutumiskyvykyys muutokseen.

”Vaikka ala muuttuukin, tärkeää on pysyä ajan hermolla ja motivoitua kouluttautumaan ja muuttumaan itsekin alan mukana”. (Haastateltava D.)

6 Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimuksen pohdintakappaleessa esitellään luvussa 5 käsiteltyjen tutkimustulosten yhteenveto, pohdinta sekä johtopäätökset. Tutkimustulosten pääkohtia tulkitaan selkeyttään ja nostaen esiin tutkimuksen kannalta oleellisia seikkoja. Johtopäätökset perustuvat näihin tutkimustulosten pääkohtiin, hyödyntäen tutkimuksen haastatteluaineiston ja teoreettisen viitekehyksen rakennetta. Pohdintakappaleessa myös arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja laatua, sekä mahdollisia jatkotutkimus- ja kehittämisehdotuksia. Kappaleen lopussa arvioidaan myös opinnäytetyöprosessin sujumista, sekä tutkijan omaa oppimista ja kehitystä prosessin aikana.

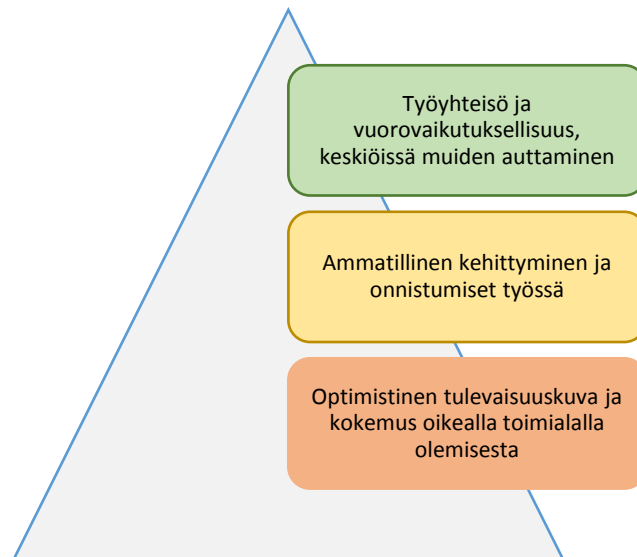
6.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mistä nuoret laskentatoimen ja rahoituksen ammattilaiset saavat iloa työssään ja miten he kokevat työn ilon eri osatekijöiden vaikutukset työssään. Tutkimuksessa selvitettiin myös, miten digitalisaation murroksessa oleva taloushallinnon toimiala vaikuttaa tutkittavien työhön ja työniloon, sekä heidän omiin, että toimialan tulevaisuudennäkymiin. Tutkimuksen lähtökohtana oli Marja-Liisa Mankan työn ilon malliin pohjautuen voimavarakeskeinen lähestymistapa, jossa vastauksia haettiin kysymyksiin siitä, mitkä organisaation, johtamisen, työyhteisön sekä työn sisällön piirteet mahdollistavat työhyvinvoinnin ja tätä kautta myös työn ilon kokemisen yksilöllisesti.

Tutkimuksen pohjalta suurin tekijä, josta tutkittavat saivat työniloa, oli oma työyhteisö. Kaikki haastateltavat kokivat tärkeänä työyhteisön avoimen ilmapiirin ja välittömän vuorovaikutuksen ja vertaistuen saamisen sekä antamisen työyhteisön jäsenten välillä. Usealle työkavereista oli tullut läheisiä ystäviä myös vapaa-ajalla. Kuten Marja-Liisa Manka (2012, 115.) kuvaa kirjassaan Työnilo, työyhteisön vaikutuksia yhteenkuuluvuuden, turvallisuuden tunteen sekä yksilön oman hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kehityksen kautta, myös tässä tutkimuksessa nämä edellä mainitut tekijät nousivat kaikkien haastateltavien vastauksissa esiin.

Pidemmän aikavälin työniloa ja työmotivaatiota kasvattavana tekijänä tutkimuksessa havaittiin olevan työn konkreettisten tulosten sekä oman ammatillisen kehityksen käsittäminen. Työn konkreettisia tuloksia olivat esimerkiksi sekä organisaation sisäisten, että ulkoisten asiakkaiden auttaminen, josta usein saatu hyvä palaute lisäsi työn mielekkyyden kokemuksia. Lisäksi esimerkiksi pitkään jatkuneen projektin loppuunsaattaminen koettiin motivoivaksi ja mielekkääksi, jos oman työn tulokset ja kehittyminen projektin aikana olivat helposti havaittavissa. Tällöin työ koettiin myös merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden tunnetta kuitenkin heikensivät aika ajoin korvaamattomuuden tunteet: nuoret, uransa alussa

olevat laskentatoimen ammattilaiset kokivat olevansa melko helposti korvattavissa, joka laski myös oman työn arvostusta, samalla kuitenkin motivoiden kehittymään omalla työuralla eteenpäin. Keskeisimmät työniloon vaikuttavat tekijät tutkimuksen mukaan on havainnollistettu kuvassa 10.



Kuva 10. Työniloon vaikuttavat keskeiset tekijät nuorten laskentatoimen ammattilaisten näkökulmasta.

Organisaatioon sitoutuneisuus arvojen, tavoitteiden ja strategian kautta ei vaikuttanut tutkimuksen mukaan ainakaan suorasti työstä saataviin mielekkyyden kokemuksiin. Kuitenkin esimerkiksi organisaation tavoitteellisuus heijastui tutkimuksessa haastateltavien omiin, henkilökohtaisiin tavoitteisiin ja tätä kautta myös työniloa tuottavaan ammatilliseen kehitykseen. Organisaatiossa panostettiin paljon työntekijöiden kehittymiseen, joka näkyi suhteellisen reiluna ajankäyttönä erilaisiin koulutuksiin. Tutkimuksessa todettiin, että usein organisaation tavoitteet ja strategiat asettava johto tuntui kaukaiselta, eikä esimerkiksi kaikkia tavoitteita asetettu realistisesti päivittäistä työtä ja resursseja huomioon ottaen. Arvojen ja tavoitteiden tulisi toimia nimenomaan suunnannäyttäjinä, näkyen organisaation päivittäisessä operatiivisessa toiminnassa, jolloin niiden tulisi myös vastata työn vaatimuksia ja tavoitteita (Manka 2012, 79.).

Tutkimuksessa selvisi, että työntekijöillä ei ole kovinkaan paljon tietoa organisaatioidensa työhyvinvointistrategiasta. Marja-Liisa Mankan (2012, 87.) mukaan olisi toivottavaa, että henkilöstön kanssa yhdessä tehtäisiin työhyvinvointisuunnitelmaa esimerkiksi kalenterivuoden ajaksi, ottaen suunnitelman pohjaksi työhyvinvointikyselyihin perustuvan arvion

organisaation työhyvinvoinnin tilasta. Suunnitelmaa ja sen toteutumista tulisi myös seurata säännöllisesti. Tutkimuksessa todettiin, että työhyvinvointi päivittäisessä työssä näkyi työhyvinvoinnin fyysiseen puoleen panostamisena, mutta henkisen puolen hyvinvoinnin toteuttaminen jäi heikoksi. Työhyvinvointikyselyjä tehtiin jonkin verran, mutta nousseiden epäkohtien korjaaminen jäi puutteelliseksi.

Tutkimuksessa todettiin, että johtamisen käytännöt eri organisaatioiden välillä ovat kirjavina. Johtamiseen on perinteisesti liitetty sekä suoritusten, että ihmisten johtamisen käsitteet. Suoritusjohtaminen edustaa muun muassa tavoitteiden asettamista ja palautteen antamista. Ihmisten johtamiseen liittyy taas johdettavien kuunteleminen ja oikeudenmukainen kohtelu. (Manka 2012, 95–96.) Suoritusjohtaminen toteutui tutkimuksen mukaan organisaatiossa melko hyvin: haastateltavat saivat työstään palautetta, sekä kokivat, että heillä on jossain määrin mahdollisuuksia vaikuttaa myös oman työnsä sisältöön. Ihmisten johtamisen onnistumiseen ja mahdollistumiseen vaikuttivat tutkimuksen mukaan esimiehen helposti lähestyttävyys ja saatavuus organisaatiossa.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että organisaatioissa olisi hyvä kehittää etenkin ihmisten johtamista: esimiehen ja alaisen välisen luottamuksen ja avoimuuden rakentamista. Tutkimuksessa todettiin, että nuoret laskentatoimen ammattilaiset kaipaivat enemmän tukea ja motivointia esimieheltään päivittäisessä työssä. Usein tuen ja palautteen saaminen jäivät helposti vuosittaisten kehityskeskusteluiden tasolle. Useammin saatu palaute ja kannustus helpottaisivat tutkimuksen mukaan tutkittavien ammatillista kehitystä ja kasvattaisi työmotivaatiota. Tärkeä on tiedostaa ja kiinnittää huomiota siihen, millaisia sisäisiä että ulkoisia tuloksia johtamisella voidaan organisaatiossa saavuttaa.

Huolestuttavaa tutkimuksen mukaan oli se, että kaikki tutkittavat kokivat työnsä kuormittavaksi ja kuvasivat paljon erilaisia kiireen ja stressin tuntemuksia. Parhaimmillaan stressi ja kiire voivat olla myös positiivisia kokemuksia, jotka laittavat työntekijän liikkeelle motiivoiden hyviin suorituksiin. Kuitenkin liiallinen kiire tai turhan korkealle asetetut tavoitteet voivat johtaa siihen, että työstä ei enää palaudu normaalisti, eikä ajatus kulje samalla tavalla kuin ennen. (Manka 2012, 144.) Tutkimuksen mukaan kaikkien haastateltavien työssä näkyi ainakin ajoittain henkinen kuormittavuus. Kuormittavuutta lisäsi tutkittavien oma sisäinen motivaatio tehdä työnsä aina mahdollisimman hyvin, mikä ei aina mahdollistunut suuren työkuorman vuoksi. Pitkään kestäneet kuormitusjaksot koettiin olevan suoraan yhteydessä työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyden tuntemusten vähenemiseen.

Tutkimuksessa selvisi, että tutkittavien oma psykologinen pääoma vaikutti paljolti myös kuormitustilanteiden hallinnassa. Kuormitustilanteissa koettiin tärkeiksi tekijöiksi palautumisen kannalta itsestä huolehtimisen peruspilarit: riittävä lepo, syöminen, liikunta ja sosiaaliset suhteet, joita myös Ojala ja Ahonen (2005, 29.) kuvaavat yksilön työssäjaksamisen ja työn ilon perustaksi. Näiden hyvinvoinnin perustekijöiden ollessa tasapainossa, mahdollistuu myös muiden voimavarojen kehittäminen.

Psykologinen pääoma tutkimuksen mukaan oli nuorilla laskentatoimen ammattilaisilla pääosin hyvällä tasolla. Tärkeimpiä psykologisen pääoman piirteitä työn ilon toteuttamisen kannalta koettiin olevan ammatillinen itsevarmuus sekä tulevaisuususkko, optimismi. Ammatillisen itsevarmuuden nähtiin kehittyvän oman ammatillisen osaamisen kautta ja helpottavan muun muassa epävarmuuden sietämistä ja itseluottamusta yleisestikin, muutoinkin kuin työelämässä. Myös tulevaisuuteen suhtauduttiin tutkimuksessa tutkittavien kesken optimistisesti ja kunnianhimoisesti. Kaikki tutkittavat kuvasivat haluavansa kehittyä ammatillisesti eteenpäin ja näkivät tulevaisuuden uranäkymänsä optimistisinä. Tutkimuksessa kävi ilmi, että tutkittavat pyrkivät urallaan eteenpäin lannistumatta epäonnistumisista vaan ratkaisukeskeisesti pyrkien kohtamaan vaikeatkin hetket oppien niistä myös jotain uutta. Nämä ajattelumallit lisäsivät myös tutkimuksen mukaan innostusta päivittäisessä työssä.

Taloushallinnon digitaalisella murroksella ei koettu tutkimuksen mukaan olevan paljolti vaikutuksia työniloon. Tutkimuksen kohderyhmä oli nuorta sukupolvea, jotka ovat aloittaneet työuransa jo digitalisaation ollessa meneillään, joten heille digitalisoituminen oli normaali, luonnollinen asia. Tutkimuksessa todettiin digitaalisuuden ja automaatioiden lisääntyneen työpaikoilla viimeisten vuosien aikana, mikä puolestaan mahdollistaa työn uudelleen resursointia, sekä aika- että kustannussäästöjä. Digitalisaation tulevaisuuden toimialalla kohderyhmä näki optimistisesti, pelkäämättä esimerkiksi työtehtävien katoamista tai kapeenemista. Päinvastoin tutkimuksessa todettiin, että digitalisaatio mahdollistaa uudentyyppisten ja mielenkiintoisten työtehtävien syntymisen ja avaa monia uusia mahdollisuuksia päästä työuralla eteenpäin.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja laatu

Tutkimuksen keskeisiä luotettavuuskäsitteitä ovat reliabiliteetti eli toistettavuus ja validiteetti eli pätevyys, joita kuvataan tutkimustulosten ”hyvyyden” mittareina. Reliabiliteetti kuvaa tulosten pysyvyyttä, eli jos tutkimus uusittaisiin, tutkimustulokset olisivat samat. Validiteetti kuvaa taas tutkimuksessa tutkittavien asioiden tarkoituksenmukaisuutta. Nämä kaksi luotettavuuskäsitettä ovat tärkeässä roolissa tutkimusprosessin eri vaiheissa tutkimuksen

suunnittelusta aina aineiston analyysiin. Jos tietyissä tutkimuksen vaiheissa jätetään jotain tekemättä tai tehdään mahdollisesti vääriä ratkaisuja, tutkimustulokset saattavat kärsiä. (Kananen 2017, 174–175.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti ovat saaneet monia erilaisia tulkintoja. Termit ovat syntyneet pääosin kvantitatiivisen tutkimuksen ja analyysin pohjalta, joten niiden soveltaminen kvalitatiiviseen tutkimukseen on harkinnanvaraista. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä samanlaisiin yleistyksiin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, vaan pyritään pikemmin kuvaamaan tutkittavia ilmiöitä, moninaista todellisuutta ja todellisen elämän tapahtumia, löytäen niille erilaisia, ainutlaatuisiakin tulkintoja. (Kananen 2017, 35.) Kuitenkin kaikkien tutkimuksien validiutta ja reliabiliutta tulisi arvioida, vaikka edellä mainittuja termejä ei käytettäisiinkään. (Hirsjärvi ym. 2009, 232.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuustarkastelu sivuaa Kananen (2017, 176.) mukaan objektiivisuutta, sillä laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli on korostunut. Tutkija päättää tutkimusaineistoa hankittaessa ketä tutkitaan, mitä kysytään, sekä sitä, miten kerätty tutkimusaineisto ja tutkimustulokset analysoidaan ja tulkitaan. Edellä mainitut tekijät tulisi kaikki perustella ja dokumentoida tarkasti, jolloin tutkijan ratkaisut ovat helpommin arvioitavissa.

Tärkeässä roolissa kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden pohdinnassa onkin siis tutkijan tarkka selostus tutkimuksen eri vaiheista ja niiden toteutuksesta. Keskiössä tässä ovat esimerkiksi aineiston tuottamisen olosuhteet. Tutkimuksessa tulisi käydä ilmi kuvaukset tilanteista ja paikoista, joissa tutkimusaineisto kerättiin, kuten myös haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriöt, sekä virhetulkinnat. Aineiston analyysissä ja tulkinnassa tulisi käydä ilmi tutkimusteemojen luokittelu ja sen perusteet. Tulosten tulkinnassa tulisi myös tutkijan omille tulkinnoille antaa myös selkeät syyt. Tässä lukijaa saattaa auttaa, jos esimerkiksi tutkimustuloksia on avarrettu suorilla lainauksilla haastattelutilanteista tai vaihtoehtoisesti muilla autenttisilla dokumenteilla. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.)

Tässä tutkimuksessa yksi tärkeimmistä luotettavuutta ja pätevyyttä tukevista tekijöistä voidaan sanoa olevan kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän sopivuus tutkittavaan ongelmaan. Tiedonhankinta teemahaastattelun keinoin oli erinomainen tapa tutkia työniloa, jota voidaan kuvata yksilön henkilökohtaiseksi kokemukseksi itsestään ja työstään sekä ympärillä olevan työorganisaation työhyvinvointia edistävästä vaikutuksista yksilöön. Teemahaastattelut mahdollistivat tutkittavan ilmiön tarkastelun monitahoisesti, jolloin haastateltavien oma kokemuksellisuus pääsi hyvin esille.

Tutkimuksen tietoperusta tukee myös hyvin empiiristä osuutta ja vastaa tutkimusongelmiin. Teoreettisessa viitekehyksessä käytetyt lähteet ovat monipuolisia ja ajantasaisia. Lähteistön luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota: internet – sivuilta otetut lähteet ovat luotettavia ja tunnettuja. Kirjalliset lähteet ja artikkelit ovat alansa asiantuntijoiden kirjoittamia ja niitä on käytetty tietoperustassa runsaasti ja monipuolisesti tukien tutkimusongelmaa, mahdollistaen antamaan lukijalle mahdollisimman laajan kuvan aiheesta.

Luotettavuutta ja laatua tukee myös haastateltavien lukumäärä, joka oli mielestäni sopiva tutkimuksen laajuuteen nähden. Tietenkin luotettavuuden ja toistettavuuden parantamiseksi haastateltavia olisi voinut olla vielä enemmän, jolloin erilaisia näkökulmia tutkittavaan aiheeseen olisi saanut monitahoisemmin. Tällöin aineiston analysointi olisi voinut olla kokonaisvaltaisempaa ja helpommin yleistettävissä. Kuitenkin kvalitatiivisessa tutkimuksessa painottuu enemmän tutkittavien oma kokemuksellisuus ja tulkinta tutkittavasta aiheesta, joiden kautta tutkija voi löytää ja paljastaa tosiasioita tulkiten niitä laaja-alaisesti eri näkökulmista (Hirsjärvi ym. 2009, 164–165.). Tämä tukee myös tutkimuksen laajuuteen nähden haastateltavien lukumäärän valintaa. Aineisto oli mielestäni riittävä ja tuloksia käsiteltiin ainutlaatuisina ja tapauskohtaisina.

Haastateltavien valinnassa olin kartoittanut mahdollisia haastateltavia etukäteen, jo heti oppinnäytetyön aihevalinnan jälkeen. Tutkimuksen kohderyhmän valinnassa tavoitteena oli haastatella nuoria, noin 22–27 vuotiaita tradenomi- tai ekonomikoulutuksen omaavia las-kentatoimen ammattilaisia erilaisista organisaatioista, jotta tutkimukseen saataisiin mahdollisimman laaja kuva työnilon tekijöiden muodostumisesta ja vaikutuksista yksilöön, työn rajaukset huomioon ottaen. Haastateltavien valinnan jälkeen lähetin haastateltaville haastattelukysymykset etukäteen, sekä pohjustin heille työni aihetta ja haastattelukysymysten luokittelua. Haastattelukysymyksiä oli melko runsaasti, mutta pääosin ne perustuivat haastateltavien omiin kokemuksiin, joten niiden syvällinen läpikäyminen haastateltavien toimesta ennen haastattelutilannetta ei ollut tämän tutkimuksen kannalta luotettavuutta heikentävää.

Laadukkuuden lisäämistä tavoiteltiin haastattelukysymysten rungon etukäteissuunnitelulla, sekä jo valmiiksi pohjustamalla mahdollisia lisäkysymyksiä ja niiden muotoa oletettujen vastausten pohjalta. Luonnollisestikaan kaikki haastateltavien vastaukset eivät kuitenkaan olleet ennakoitavissa, joten itse haastattelutilanteissa sovellettiin ennakkoon mietittyjä kysymyksiä pyrkien tarkentamaan haastateltavien vastauksia. Pyrin ennen haastatteluja perehtymään teemahaastatteluja koskevaan kirjallisuuteen ja ohjeistuksiin, jotta voisin haastattelijana esittää kysymykset mahdollisimman loogisesti ja ammattitaitoisesti, johdattele-

matta haastateltavia vastauksissaan. En aiemmin ollut toteuttanut teemahaastatteluita, joten haastattelijana koin saavani varmuutta perehtymällä teemahaastattelun teoriaan etukäteen. Ensimmäisten haastattelujen aikana havainnoin myös omaa kysymyksenasetteluani ja haastateltavien vastauksia kysymysteni pohjalta ja huomasin, missä itselläni haastattelijana olisi kehitettävää. Näitä alueita pyrin parantamaan seuraavissa haastatteluissa esimerkiksi välttämällä tietynlaisia kysymyksenasetteluita ja sanamuotoja. Tämä jonkin verran myös laskee tutkimuksen luotettavuutta, sillä haastattelutilanteet eivät välttämättä olleet ”tasalaatuisia”. Haastattelutilanteiden kulkua ja suunnittelua olen kuvannut tämän tutkimuksen kappaleessa 4.2.

Kaikki tutkimushaastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin kirjalliseen muotoon heti haastattelupäivänä. Äänitteet olivat tasalaatuisia ja niiden litterointi sujui mutkattomasti. Litteroitu materiaali luokiteltiin haastatteluteemoittain, joka helpotti aineiston analysointia. Haastateltavien vastaukset luokiteltiin myös näiden teemojen perusteella, joiden perusteella myös tutkimuksen tulokset on avattu kappaleessa 5. Tutkimuksen yhteenveto pyrkii noudattamaan samoja teemoja, peilaten tuloksia myös teoreettiseen viitekehykseen.

Tutkimuksessa löydetty tutkimustulokset sekä jatkotutkimusehdotukset ovat hyödyllisiä työn kirjoittajan ammatilliselle kehitykselle, sekä yleisesti myös muille laskentatoimen toimialalla työskenteleville. Tutkimuksessa on käsitelty työniloa muodostavia tekijöitä monipuolisesti ja työn rajauksiin nähden laajasti. Mielenkiintoista olisi kuitenkin paneutua vielä syvemmin työniloon vaikuttaviin yksittäisiin tekijöihin ja tarkastella käsitettä monitahoisemmin useampien teorioiden pohjalta, hyödyntäen mahdollisesti myös kansainvälisiä tutkimuksia ja kirjallisuutta.

6.3 Jatkotutkimusehdotukset

Työhyvinvointi ja työnilo ovat ajankohtaisia aiheita, joita on jo tutkittu paljon. Lähestymistapoja työhyvinvoinnin tutkimukseen on useita, ja vasta viime vuosikymmenen aikana työhyvinvointia on alettu tutkia enemmän työn positiivisten vaikutusten kautta. Aiemmat tutkimukset ovat pohjautuneet lähinnä siihen, mitä työpaikoilla tulisi tehdä, etteivät työntekijät sairastuisi ja kuormittuisi liikaa. Aihetta valitessani tutkin aiheesta jo tehtyjä opinnäytetöitä, enkä löytänyt työtä, jossa olisi tutkittu työnilon muodostumista juuri laskentatoimen ammattilaisten näkökulmasta, vaan suuri osa työhyvinvointiin liittyvistä opinnäytetöistä olivat lähinnä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden tutkimuksia.

Tässä opinnäytetyössä tehtyä tutkimusta olisi mielenkiintoista lähteä laajentamaan koskemaan nuorten laskentatoimen ammattilaisten sijasta kaiken ikäisiä ja tehdä vertailua siitä,

eroavatko työn ilon kokemukset eri ikäryhmien välillä. Kiinnostavaa olisi nähdä, näkevätkö pidempään työelämässä olleet työhyvinvoinnin ja työn ilon eri tavalla ja pystyvätkö he hyödyntämään myös aiempia kokemuksiaan esimerkiksi oman psykologisen pääoman kehittämisessä. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, miten esimerkiksi vanhemmat ikäryhmät kokevat taloushallinnon nopean digitalisoitumisen vaikuttavan työhönsä ja mitä mieltä he ovat nopeasta muutostahdista.

Toinen vaihtoehto voisi olla tutkimuksen kohderyhmän rajaaminen pelkästään tietyn yrityksen tai organisaation työntekijöihin. Tällöin päämääränä voisi olla selvittää, mikä on työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työn ilon tila yrityksessä. Tulosten pohjalta voisi lähteä kehittämään työhyvinvoinnin johtamista, työyhteisön välistä vuorovaikusta sekä työn sisältöä parempaan suuntaan niin organisaatio- kuin yksilötasollakin. Mielenkiintoista olisi haastella tällöin suurempaa kohdejoukkoa kuin tässä opinnäytetyössä, sekä mahdollisesti hyödyntää niin kvalitatiivisia kuin kvantitatiivisiakin tutkimusmenetelmiä.

Itseäni kiinnostaisi tutkia myös tuottavuuden näkökulmasta sitä, miten työhyvinvointiin panostaminen näkyy organisaatiossa. Pääajatuksena se, että hyvinvoivat työntekijät tekevät työnsä paremmin, mikä vastaavasti näkyy työn tehokkuuden kasvuna yrityksessä mahdollistaen myös kustannussäästöt. Laskentatoimen näkökulmasta tutkimukseen voisi tehdä myös erilaisia laskelmia ja vertailuja, paljonko työhyvinvointiin panostetaan rahallisesti vuosittain yrityksissä kannattavuuden näkökulmasta. Toki huomioitavaa on, että voisi olla haastavaa arvioida, mikä osa yrityksen tuloksesta on tullut työhyvinvointiin panostamisen tuloksena.

6.4 Opinnäytetyöprosessin arviointi

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli minulle opettavainen kokemus. Ilmoittauduin opinnäytetyöseminaariin jo vuoden 2017 alussa, mutta opinnäytetyön aloitus siirtyi vakiuisten töiden ja muiden syiden takia vuodelle eteenpäin. Vuoden 2018 alussa päätin, että teen työn kevään aikana loppuun. Aihetta opinnäytetyölleni pohdin pitkään, ja minulla oli jo valittuna aihe liittyen työharjoittelupaikassani tekemiin kustannuslaskelmiin. Aihe ei kuitenkaan tuntunut minulle ”omalta” ja tarpeeksi motivoivalta, joten päätin vielä pohtia aihevalintaani hetken. Lopulta aiheeksi valikoitui työnilo, jota tutkittiin laskentatoimen nuorten ammattilaisten näkökulmasta. Näin jälkikäteen mietittynä aihevalintani oli erittäin ajankohtainen ja motivoiva, sillä se sai minut innostumaan työhyvinvointiin liittyvistä tekijöistä ja tutkimaan työn teemoja entistä syvemmin peilaten niitä myös omaan työhöni ja aiempaan työhistoriaani.

Aihevalinnan jälkeen työstin opinnäytetyösuunnitelmaa, jossa ehkä suurimmaksi haasteeksi muodostui juuri opinnäytetyön aihe ja sen raja. Prosessin alussa tietämykseni työhyvinvoinnista pohjautui lähinnä omiin kokemuksiini ja käymiini työhyvinvoinnin ja työpsykologian kursseihin, jonka vuoksi koin tutkimusongelmien asettamisen ja rajaamisen vaikeaksi vähäisen tietämykseni vuoksi. Kuitenkin perehdyttyäni aiheeseen koskevaan kirjallisuuteen ja muihin lähteisiin, tutkimusongelma ja työn rajaukset oli helpompi asettaa niin, että työstä tulisi eheä ja johdonmukainen kokonaisuus.

Tiesin myös, että aikatalutus tulisi olemaan haaste, sillä kävin koko prosessin ajan kokoaikatoissa, jolloin työn kirjoittamiseen jäi aikaa vain iltoisin ja viikonloppuisin. Päätin kuitenkin jo suunnitelmaa tehdessäni, että teen realistisen, mutta melko tiukan aikataulun, jossa myös pyrin pysymään. Näin prosessin loppumetreillä voin jo sanoa, että aikataulussa pysyminen ei oikeastaan tuottanut minulle vaikeuksia, sillä halusin viedä prosessin loppuun ja valmistua tradenomiksi. Yllätyin myös itse siitä, että työn kirjoittaminen tuntui mielekkäältä ja että työn teoreettinen viitekehys valmistui vain muutamassa viikossa. Huomasin innostuneeni aiheesta niin, että mitä enemmän työtä kirjoitin eteenpäin, sitä motivoituneempi aiheesta olin. Tärkeää oli kuitenkin pitää välillä myös lomaa ja taukoa opinnäytetyön kirjoittamisesta. Huomasin, että pienen tauon aikana olin jäsentänyt työni rakennetta mielessäni ja saanut uusia ideoita kirjoittamiseen.

Teoreettista viitekehystä kirjoittaessani opin paljon niin käsiteltävästä aiheesta kuin siihen liittyvästä tiedonhausta ja lähteiden kriittisestä arvioinnistakin. Lähteiden valinnassa pyrin keskittymään ajankohtaiseen ja monipuoliseen kirjallisuuteen sekä luotettaviin verkkosivustoihin. Toisessa teoriakappaleessa hyödynsin paljon myös taloushallinnon asiantuntijoiden kirjoittamia artikkeleita tai haastatteluja erilaisissa taloushallintoalan julkaisuissa ja lehdissä. Lähteiden valinnassa auttoi jo suunnitelmavaiheessa keräämäni alustava lähdeluettelo, sekä alustava tutustuminen lähteisiin ennen kirjoitusprosessin aloittamista. Haastavaa työssä oli saada lähteiden välille diskurssia, mutta mielestäni onnistuin lopulta siinä melko hyvin.

Kvalitatiivinen tutkimus teemahaastatteluin oli kiinnostava toteuttaa. En ole aikaisemmin tehnyt näin laajaa kvalitatiivista tutkimusta, joten koin aluksi tutkimuksen tekemisen ja tutkimustulosten koonnin ja analysoinnin haastavaksi. Perehdyin kuitenkin ennen haastatteluiden tekemistä kvalitatiivisen tutkimuksen toteuttamisen teoriaa käsittelevään kirjallisuuteen, josta sain paljon apua tutkimusaiheiden luokitteluun ja analyysiin. Mielestäni teemahaastattelut soveltuivat juuri tähän työhön erittäin hyvin ja olen tyytyväinen, että sain tutkimuksen vietyä hyvin loppuun saakka.

Itse haastattelut olivat myös innostava kokemus. Viimeisen haastattelun jälkeen koin, että olisin voinut haastatella vielä suurempaakin kohdejoukkoa, sillä jokaisessa haastattelussa tuli uusia ja persoonallisia näkökulmia esiin, joita en itse ollut edes osannut ajatella. Kuitenkin tähän tutkimukseen koin viiden haastattelun riittävän, mutta esimerkiksi jatkotutkimusta ajatellen olisi mielenkiintoista laajentaa kohdejoukkoa, tehden myös enemmän tutkimushaastatteluja.

Opin itse opinnäytetyöprosessin aikana paljon myös aiheestani työnilosta, joka oli minulle tärkeä ja ajankohtainen aihe. Ennen prosessin aloittamista olin pohtinut omaa työtäni ja siitä saamiani kokemuksia paljonkin, joten oli mielenkiintoista perehtyä syvemmin työniloa tuottaviin tekijöihin ja työhyvinvointiin sekä organisaatio- että yksilötasollakin. Haastatteluiden kautta sain myös selville muiden omalla alallani työskentelevien nuorten kokemuksia aiheesta. Kokonaisuudessaan tutkimus ja sen tulokset antoivat minulle paljon ajateltavaa ja kehittämisideoita oman työmotivaationi kehittämiseen ja työnilon löytymiseen, sekä myös kehittämisideoita oman työorganisaationi työnilon ja sen tekijöiden parantamiseksi.

Itse huomaan oppineeni opinnäytetyöprosessin aikana ehkä eniten pitkäjänteisyyttä ja ajankäytön hallintaa. Luonteeltani olen melko kärsimätön, ja usein haluan saada tekemäni työt kerralla valmiiksi. Tiedostin kuitenkin sen, että opinnäytetyön kohdalla kerralla valmiiksi kirjoittaminen ei ole mahdollista, sillä prosessi koostuu niin monesta osasta, jotka vaativat kukin aikaa ja suunnittelua. Näinkin pitkään prosessiin ryhtyminen ehkä jopa hiukan jännitti ja pelottikin minua, lähinnä miten tulen siitä selviämään ja pysyykö motivaationi ja kiinnostukseni aihetta kohtaan yllä. Kuitenkin aihevalinta osoittautui niin mielenkiintoiseksi, että se sai motivaationi pysymään yllä koko prosessin ajan, toki varmasti myös edessä häämöttävä valmistuminenkin vaikutti asiaan. Koin saaneeni myös tämän työn kirjoittamisesta työniloa ja aika ajoin tunsin myös flow'n virtausta uppoutuessani kirjoittamiseen. Kokonaisuudessaan olen tyytyväinen opinnäytetyöprosessista suoriutumiseeni ja itse opinnäytetyön sisältöön.

Lopuksi haluaisin vielä kiittää haastateltaviani, ystäviäni, vanhempiani ja ohjaajiani, joilta olen saanut tukea ja kannustusta opinnäytetyöni tekemiseen, samalla mahdollistaen tämän prosessin läpikäymisen sujuvasti.

”Kun työ on nautinto, elämä on ilo”

— *Kirjailija Maksim Gorki (1868–1936) (Hyvejohtajuus 2016.)*

Lähteet

Aalto – yliopiston kauppakorkeakoulu 2017. Opintojen rakenne. Luettavissa: <http://biz.aalto.fi/fi/studies/degrees/>. Luettu 5.3.2018.

Ahola, M. 2018. Työn imu tarttuu. Oikotie työpaikat. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/tyon-imu-tarttuu>. Luettu: 22.2.2018.

Ahvenniemi, J. 22.1.2014. Uusi taloushallinto 2025. Luettavissa: <https://tilisanomat.fi/kolumnit/paakirjoitus/uusi-taloushallinto-2025>. Luettu: 10.3.2018.

Ainasvuori, O. 28.2.2018. Digitalisoituva taloushallinto – toimintamallit muutoksessa. Talouden ammattilaisille – blogi. Luettavissa: <https://www.suomentilintarkastajat.fi/blogi/talouden-ammattilaisille/digitalisoituva-taloushallinto-toimintamallit-muutoksessa>. Luettu: 5.3.2018.

Ammattinetti 2018. Taloushallinto. Luettavissa: <http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/19/6d91ff7ac0315a8d0144dd9038a77bb1>. Luettu 3.3.2018.

Docendum 2018. Työhyvinvoinnin tekijät. Luettavissa: <http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>. Luettu: 18.2.2018.

Ekonomit 2018. Tietoa kauppatieteistä. Luettavissa: <https://www.ekonomit.fi/tietoa-kauppatieteista>. Luettu: 5.3.2018.

Elo, A., Ervasti, J. & Kuokkanen, A. 2010. Hyvinvointi ja tuloksellisuus esimiestyön haasteena. Työterveyslaitos. Helsinki.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-Kustannus. Jyväskylä.

Haastateltava A. 11.4.2018. Asiakaspalveluneuvoja. Haastattelu. Helsinki.

Haastateltava B. 12.4.2018. Kirjanpitäjä. Haastattelu. Helsinki.

Haastateltava C. 13.4.2018. Palveluneuvoja. Haastattelu. Helsinki.

Haastateltava D. 17.4.2018. Avustava tilintarkastaja. Haastattelu. Helsinki.

Haastateltava E. 18.4.2018. Tilintarkastaja. Haastattelu. Helsinki.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Hyvejohtajuus 2016. Päivän pääoma. Luettavissa: <http://www.hyvejohtajuus.fi/15831/kuntyo-on-nautinto/>. Luettu 29.4.2018.

Ikäheimo, S., Laitinen, E., Laitinen, T. & Puttonen, V. 2014. Yrityksen taloushallinto tänään. Vaasan yritysinformaatio Oy. Vaasa.

Ikäheimo, S., Malmi, T. & Walden, R. 2012. Yrityksen laskentatoimi. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Itä-Suomen yliopisto 2018. Kauppatieteiden laitos. Laskentatoimen ja rahoituksen suuntautumisvaihtoehto. Luettavissa: <https://www.uef.fi/web/kauppatieteet/laskentatoimi-ja-rahoitus>. Luettu: 3.3.2018.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Jyrkkiö, E. & Riistama, V. 2006. Laskentatoimi päätöksenteon apuna. WSOY. Helsinki.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä.

Kontkanen, E. 2011. Pankkitoiminnan käsikirja. Bookwell Oy. Jyväskylä.

Lahti, S. & Salminen, T. 2008. Kohti digitaalista taloushallintoa – sähköiset talouden prosessit käytännössä. WSOYpro. Helsinki.

- Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. E – kirja. Talentum Media. Helsinki.
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajat ry. Helsinki.
- Leppiniemi, J. 2009. Rahoitus. WSOY oppimateriaalit Oy. Helsinki.
- Leppänen, M. & Rauhala, I. 2013. Johda ihmistä – psykologiaa johtajille. Talentum media. Helsinki.
- Lähteenmäki-Lindman, O. 28.4.2015. Taloushallinto tarvitsee uudenlaisia osaajia. Talouselämä. Luettavissa: <https://www.talouselama.fi/uutiset/taloushallinto-tarvitsee-uudenlaisia-osaajia/2e4d91b3-354e-3548-b697-15bf0d8d94b9>. Luettu: 11.3.2018.
- Manka, M. 2012. Työnilo. Sanoma pro. Helsinki
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. Helsinki.
- McKenna, E. 2012. Business Psychology and Organizational Behaviour. Routledge. New York.
- Mehiläinen 2018. Työnilo on totta. Luettavissa: <https://www.mehilainen.fi/tyonilo-totta>. Luettu: 18.2.2018.
- Neilimo, K. & Uusi-Rauva, E. 2014. Johdon laskentatoimi. Edita. Helsinki.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. WSOY. Helsinki.
- Ollila, M. 2017. Robotin renki vai edelläkävijä? Tilisanomat, 4/2017, s.71.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Edita. Porvoo.
- Suomalainen, T. 2017. Kirjanpitäjästä yrittäjän sparraajaksi. Tilisanomat, 4/2017, s. 14–19.
- Taloushallintoalan tradenomit ry 2018a. Tietoa alasta. Luettavissa: <https://www.taloushallintoalantradenomit.fi/tietoa-alasta>. Luettu: 3.3.2018.

Taloushallintoalan tradenomit ry 2018b. Osaamistarpeet. Luettavissa: <https://www.taloushallintoalantradenomit.fi/osaamistarpeet>. Luettu: 3.3.2018.

Taloushallintoalan tradenomit ry 2018c. Uramahdollisuudet. Luettavissa: <https://www.taloushallintoalantradenomit.fi/uramahdollisuudet>. Luettu 3.3.2018.

Terveyskirjasto. 2015. Työuupumus (burnout). Luettavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681. Luettu 22.2.2018.

TRAL 2018. Tradenomitutkinto. Luettavissa: <https://www.tral.fi/tietoa-tradenomeista/tradenomitutkinto/>. Luettu: 5.3.2018.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Turun yliopisto 2018. Laskentatoimi ja rahoitus. Opiskelu. Luettavissa: <https://www.utu.fi/fi/yksikot/tse/yksikot/laskentatoimi-ja-rahoitus/Opetus/Sivut/home.aspx>. Luettu 3.3.2018.

Työterveyslaitos 2018. Työn imu. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyon-imu/>. Luettu: 22.2.2018.

Työturvallisuuskeskus 2018. Johtaminen ja esimiestyö. Luettavissa: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyo. Luettu: 20.2.2018.

Vesterinen, P. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat työhyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Helsinki.

Viitala, R. & Jylhä, E. 2014. Liiketoimintaosaaminen, menestyvän yritystoiminnan perusta. Edita. Porvoo.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on demand. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Mikä on työtehtäväsi ja kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

Organisaatio

2. Koetko olevasi sitoutunut organisaatiosi tavoitteisiin? Miten se näkyy työssäsi?
3. Onko organisaatiossasi käytetty mielestäsi riittävästi aikaa työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen kehittämiseen?
4. Onko organisaatiollasi selkeästi kuvattua työhyvinvointistrategiaa?

Johtaminen

5. Miten koet, että organisaatiossasi johdetaan työhyvinvointia?(autonomia, arvostus)
6. Saatko esimieheltäsi mielestäsi riittävästi avointa palautetta työstäsi?
7. Koetko, että esimiehesi kannustaa ja motivoi sinua työssäsi?

Työyhteisö

8. Minkälaisia vaikutuksia työyhteisölläsi on työssä viihtymiseen?
9. Millaisia tiimityöskentelyn muotoja työpaikallasi käytetään?
10. Millaiset työyhteisötaidot koet itselläsi olevan?

Työn sisältö

11. Mistä asioista saat iloa ja innostusta työssäsi?
12. Koetko työsi mielekkääksi? (aikaansaaminen, hyödyllisyys)
13. Mikä on kuormittavinta työssäsi ja miten selviät kuormituksesta?
14. Tunnetko, että sinulla on vaikutusmahdollisuuksia työhösi? Vaikuttavatko ne työniloosi?

Työntekijä itse

15. Minkälaisia voimavaroja itselläsi on toteuttaaksesi työniloa ja työssäjaksamistasi?
16. Millaisena pidät omaa psykologista pääomaasi? (Itseluottamus, tulevaisuususkko, optimismi, sinnikkyys)
17. Miten muutoksessa ja digitalisoitumassa oleva taloushallinnon toimiala vaikuttaa työniloosi? Miten suhtaudut muutokseen?
18. Millaisena näet taloushallinnon 10 vuoden päästä?
19. Millaisena näet omat tulevaisuuden työnäkymäsi?